

A RESSIGNIFICAÇÃO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NO CONTEXTO DAS ORGANIZAÇÕES 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 Resignificação do Poder Diretivo do empregador no contexto das Organizações De Tendência.

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 resignification of the employer's directive power in the context of trend organizations.

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

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por tema a Resignificação do Poder Diretivo do empregador nas organizações de tendência como pressuposto para exercício de seu direito fundamental à liberdade de expressão, opção ideológica e livre iniciativa. Calcados estes no Princípio pluralista que rege o Estado Democrático de Direito brasileiro.

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.

O presente artigo ocupa-se dos elementos fundantes das Organizações de Tendência, quais sejam, o conceito de ideologia e os princípios constitucionais do pluralismo e da livre iniciativa. Posteriormente, passa-se a justificar a terminologia adotada para o tema e discorre-se sobre seu histórico e conceito. Por fim, com o objetivo de demonstrar o conflito de direitos fundamentais em questão, passa-se a uma análise acerca da ressignificação do poder diretivo do empregador em organizações de tendência.

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 IDEOLOGIA, PLURALISMO E LIVRE INICIATIVA: FUNDAMENTOS DAS ORGANIZAÇÕES DE TENDÊNCIA

Antes de analisar as organizações de tendência em si, faz-se necessário examinar um conceito e dois princípios que lhe são fundantes: o conceito de ideologia, o princípio do pluralismo e o princípio da livre iniciativa. Esse estudo se torna essencial pois são estas as bases principiológicas que garantem a existência e legalidade das organizações de tendência, instituto não previsto expressamente no ordenamento pátrio. Sendo ainda os princípios do pluralismo e livre iniciativa os que lhe elevam ao patamar de exercício do direito fundamental do empregador de tendência.

2.1 IDEOLOGIA

Ideologia pode ser entendida como um conjunto de crenças e valores de autoidentificação dos indivíduos. Trata-se de uma percepção individual dos fatos; são distorções da realidade pura, que passa a ser influenciada pelo contexto social, econômico e moral dos indivíduos ou grupos sociais¹. Wolkmer explica que ideologia pode ser entendida como:

Ordenação de crenças, que são elaboradas e integradas entre si, de maneira mais ou menos coerente, de modo a poder funcionar como guia de ações e de comportamentos, como critérios idôneos para justificar o exercício do poder, explicar e julgar os acontecimentos históricos, explicar as conexões entre atividades políticas e outras formas de atividade².

Outra concepção para o termo decorre da teoria marxista, na qual é delimitada como instrumento de dominação da classe detentora do poder, que impõe aos trabalhadores seus ideais econômicos, políticos, sociais e religiosos. Seu entendimento é de que a ideologia é o instituto responsável por manter o *status quo* dentro da sociedade, permitindo a manutenção da exploração das classes mais fracas³.

No estudo das organizações de tendência, parte-se do primeiro conceito, sendo ideologia um conjunto de valores e referenciais sistematizados com conotações de simplificação ou de uma deformação da realidade, mesmo que mínima. São convicções que resultam em comportamentos externos adotados pelos indivíduos. Nesse sentido, a ideologia ou tendência da organização não se confunde com o interesse da empresa ou com uma linha de orientação, mas constitui um interesse coletivo específico⁴. Nesta linha, Raquel Tavares dos Reis explica:

Mesmo que se admita a presença em toda organização de uma certa dose de “ideologia”, o qualificativo das organizações de tendência não deve estender-se a todas as organizações ou grupos privados, só podendo falar-se de organizações de tendência quanto a atividade desenvolvida no seio de uma concreta organização seja institucionalmente expressiva de uma específica e

¹ SILVA, Ovídio A. Baptista da. Processo e ideologia. In. WAMBIER, Luiz Rodrigues; WAMBIER, Teresa Arruda Alvim. **Edições Especiais Revista dos Tribunais 100 anos Doutrinas Essenciais em Processo Civil – vol. 1**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011, p. 991-995.

² WOLKMER, Antônio Carlos. **Ideologia, Estado e direito**. 3 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000, p. 95.

³ CHAUI, Marilena. **O que é ideologia**. São Paulo: Brasiliense, 1980, p. 33-34.

⁴ 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. 173-174.

bem determinada concepção de vida, do homem e do mundo, inspirada em ideias externa e claramente reconhecíveis⁵.

É imprescindível que a linha ideológica da organização seja difundida de forma a ser de conhecimento dos trabalhadores da organização e até mesmo de terceiros; caso contrário, não há que se falar em uma organização de tendência⁶.

Destarte, a ideologia é a base fundante das organizações de tendência. É através de suas convicções pessoais que o empregador estrutura, organiza e estabelece a finalidade de seu empreendimento. A empresa é, em verdade, uma fonte de difusão de seus ideais, de sua orientação ideológica, funcionando através da normatividade do princípio do pluralismo e da livre iniciativa.

2.2 PRINCÍPIO DO PLURALISMO

O pluralismo pode ser entendido de duas formas. A primeira delas é como o modo de existência e organização da vida cultural, social e política de uma coletividade. A segunda é como a elaboração intelectual de uma índole político-jurídica, onde correntes de pensamento impugnam a existência de um único sujeito (Estado) na vida em comunidade.

Em relação à primeira perspectiva, se subdivide em três dimensões⁷. A primeira é o pluralismo social, que diz respeito à diversidade de grupos criados espontaneamente dentro da própria sociedade, independentes de imposição estatal. A segunda é a do pluralismo cultural ou ideológico, fruto das crises da modernidade (guerras religiosas, secularização, etc.) e diz respeito à coexistência de diferentes visões de mundo, tendo início com o pluralismo religioso, suas premissas de tolerância e liberdade de culto. Por fim, a terceira trata-se do pluralismo político, que diz respeito à legitimidade dos grupos que divergem politicamente do modelo Estatal em vigor⁸.

O princípio do pluralismo político constitui fundamento do Estado brasileiro, presente no artigo 1º, inciso V, da Constituição Federal de 1988. A premissa assegura o

⁵ Ibidem, p. 174.

⁶ Ibidem, p. 174.

⁷ GIMENO, Francisco R. Blat. **Relaciones laborales en empresas ideológicas**. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986, p. 66-67.

⁸ Ibidem, p. 67.

próprio Estado Democrático de Direito, pois garante liberdade de expressão através da proteção de uma multiplicidade de opiniões, crenças, convicções e ideias, aplicando-se principalmente às associações, entidades sindicais e partidos políticos⁹. É característica fundamental da democracia, pois é através do princípio do pluralismo que não só se admite, mas se protege o diálogo entre as posições divergentes e possibilita-se a convivência harmônica de formas de organização e interesses diferentes ou até mesmo opostos entre si¹⁰. Ao assegurar voz a uma multiplicidade de centros ideológicos, o princípio permite que esses núcleos interfiram na formação da vontade do Estado, o que se revela no sistema de alternância de poder e na compatibilização dos interesses contrapostos no momento de produção normativa¹¹.

Assim, considerando ser a democracia o regime de garantia geral para a realização dos direitos fundamentais¹², o princípio pluralista se revela de suma importância no sistema constitucional brasileiro. Neste sentido, José Afonso da Silva explica que:

A Constituição opta, pois, pela sociedade pluralista que respeita a pessoa humana e sua liberdade, em lugar de uma sociedade monista que mutila os seres e engendra as ortodoxias opressivas. O pluralismo é uma realidade, pois a sociedade se compõe de uma pluralidade de categoriais sociais, de classes, grupos sociais, econômicos, culturais e ideológicos¹³.

A opção constitucional por uma sociedade plural importa, portanto, em acolher e equilibrar as tensões resultantes de interesses contraditórios. Trata-se da possibilidade de manifestação pública de opiniões não ortodoxas. A Constituição Federal consagra o princípio em sua máxima amplitude, tratando de diversos segmentos e constituindo assim, no Estado brasileiro, uma democracia plural. São previstos constitucionalmente o pluralismo social, pluralismo político (artigo 1º), pluralismo partidário (artigo 17), pluralismo econômico (livre iniciativa e livre concorrência, artigo 170), pluralismo de ideias e instituições de ensino (artigo 206, inciso III), pluralismo

⁹ CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de direito constitucional**. 11. ed. Salvador: Juspodivm, 2017, p. 483.

¹⁰ SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 38. ed. São Paulo: Malheiros, 2015, p. 121.

¹¹ SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direito constitucional econômico**. São Paulo: LTr, 2001, p. 318-319.

¹² SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 38. ed. São Paulo: Malheiros, 2015, p. 134.

¹³ *Ibidem* p. 145.

cultural (artigos 215 e 216) e o pluralismo de meios de informação (artigo 220, *caput* e parágrafo 5º)¹⁴.

A realização do princípio do pluralismo somente é possível se assegurada a autonomia dos entes coletivos. Neste sentido, é indispensável uma autonomia privada, sindical, universitária, partidária, dos segmentos ideológicos e dos demais entes associativos¹⁵ para que juntos e sem censuras ilegais possam construir o Estado Democrático de Direito no Brasil. Assim, o pluralismo é um dos princípios responsáveis por fundamentar as organizações de tendência. Em verdade, estas são o inevitável produto deste; são a materialização do sistema pluralista dentro do Estado Democrático de Direito.

2.3 PRINCÍPIO DA LIVRE INICIATIVA

O princípio da livre iniciativa, de excelência liberal, representa derivação do princípio da liberdade, positivado no artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal de 1988. De forma expressa, é fundamento da República Federativa do Brasil, trazido no artigo 1º, inciso IV, e posteriormente no artigo 170 da Carta Magna¹⁶.

A livre iniciática constitui a liberdade de poder agir no plano econômico sem intervenções externas. O princípio assegura o dever do Estado de proteger e amparar tal direito, atuando apenas de forma supletiva e subsidiária, impondo um mínimo de restrições legais¹⁷. Fabio Leite Carvalho explica que:

As ideias em que se traduz a livre iniciativa compreendem basicamente a livre eleição da atividade e dos meios de que se deve lançar mão na consecução da atividade econômica; a liberdade de indústria e comércio ou liberdade de empresa e a liberdade de contrato; a possibilidade de agir sem influência externa; o reconhecimento do valor do livre empreendedor, daquele que lançou-se no jogo duro do mercado¹⁸.

¹⁴ GIMENO, Francisco R. Blat. **Relaciones laborales en empresas ideológicas**. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986, p. 146.

¹⁵ SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Curso de direito constitucional**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 319.

¹⁶ SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direito constitucional econômico**. São Paulo: LTr, 2001, p. 95-96.

¹⁷ LEITE, Fábio Carvalho. Os valores sociais da livre iniciativa como fundamento do estado brasileiro. In: PEIXINHO, Manoel Messias; GUERRA, Isabella Franco; NASCIMENTO FILHO, Firly. **Os princípios da constituição de 1988**. 2 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006, p. 726-727.

¹⁸ LEITE, Fábio Carvalho. Os valores sociais da livre iniciativa como fundamento do estado brasileiro. In: PEIXINHO, Manoel Messias; GUERRA, Isabella Franco; NASCIMENTO FILHO, Firly. **Os princípios da constituição de 1988**. 2 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006, p. 739..

A livre iniciativa como forma de expressão do princípio da liberdade, contudo, engloba não só o viés liberal; sua titularidade não é apenas da empresa, pois do seu primado também decorre a valorização do trabalho livre. Este é o motivo da sua enumeração em conjunto com o valor social do trabalho, no artigo 1º, inciso IV, e também em conjunto com o trabalho humano, no artigo 170. A liberdade a ambos pertence. Devem estar conjugados, no sentido de equilibrar o aspecto negativo da liberdade no campo da iniciativa, que diz respeito à ausência de impedimento para exercer uma atividade econômica regida por concepções próprias do empregador; e o aspecto positivo dessa liberdade na valorização do trabalho humano, permitindo sua participação sem alienações na construção da riqueza econômica¹⁹.

Em se tratando das organizações de tendência, é o conceito de ideologia, o princípio do pluralismo e o da livre iniciativa que lhe dá sentido no contexto brasileiro. Isso porque a omissão legal, jurisprudencial e a doutrina extremamente incipiente sobre o assunto lhe tornam carente de conceituação e regramento, motivos pelo qual recorre-se à doutrina e legislação internacional nos tópicos que se seguem.

3 ORGANIZAÇÕES DE TENDÊNCIA: TERMINOLOGIA, HISTÓRICO E CONCEITO

Tratados os princípios norteadores para o estudo das organizações de tendência, importa tratar da terminologia adotada no presente artigo, visto que a escolha entre “organizações de tendência” ou “empresas de tendência” é alvo de discordância doutrinária.

Na Alemanha, o §81 e o §118 da lei sobre a constituição da empresa integra as organizações de tendência como empresas, mesmo não lhe sendo aplicados alguns dos diplomas normativos presentes neste regramento²⁰. Por sua vez, a doutrina italiana se utiliza da terminologia organização. A escolha justifica-se no conceito de empresa como atividade econômica organizada pelo empresário com vistas à obtenção de lucro, o que

¹⁹ GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1998**. 17. ed. São Paulo: Malheiros, 2015, p. 203-204.

²⁰ 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. 177.

não pode ser aplicado a toda a gama de organizações de tendência existentes²¹. Na Espanha, parte-se da mesma premissa italiana, aduzindo-se ainda que não se pode falar em um mercado de valores ideológicos, pelo menos não materialmente²².

No Brasil, por ser o tema demasiadamente incipiente, não há termo definido para tal. O presente artigo se utilizará da expressão “organizações” por duas razões primordiais. A primeira diz respeito ao fato de que o ânimo de lucro não constitui característica fundante das organizações de tendência, podendo estar presente ou não, mas sim o propósito ideológico que lhe dá fundamento²³. A segunda razão é que o uso do termo “empresa de tendência” traz consigo uma ideia de exclusão das demais organizações de características essencialmente ideológicas, a exemplo dos serviços na área da educação, saúde, solidariedade social, igrejas e comunidades religiosas.

O termo “organizações de tendência”, portanto, torna-se mais adequado na medida que não transmite a ideia de necessidade de ânimo de lucro pela instituição. Além disso, não limita o conceito, abrangendo assim instituições não-empresárias, mas formadas com a finalidade de difundir uma ideologia. Dessa forma, a escolha terminológica adotada permite expandir a gama de instituições a que se deve aplicar um regime especial às relações de trabalho.

Tratados os princípios norteadores para o estudo das organizações de tendência e a terminologia adotada, antes de adentrar na complexidade do conceito em si, cabe inicialmente uma explanação acerca do surgimento desse instituto e sua análise como direito comparado para que se possa traçar um melhor panorama conceitual.

É na Alemanha de 1920 que surge a necessidade de regramento das organizações de tendência com a Lei dos Conselhos de Empresa (*Betriebrätegesetz*). Esta tinha por objetivo regulamentar o funcionamento de certas empresas, sobretudo nos órgãos de comunicação social. A tutela porém, foi além da liberdade de imprensa dos trabalhadores deste ramo específico, sendo ampliado para organizações de natureza política, sindical, militar, confessional, artística e científica²⁴. Após algumas modificações, em 1972, o regulamento passou a definir organizações de tendência

²¹ Ibidem, p. 177.

²² Ibidem, p. 178-179.

²³ GALLEGO, Francisco Javier Calvo. **Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia**. Madrid: CES Consejo Economico y Social, 1995, p. 75-76.

²⁴ REIS, Raquel Tavares dos. **Liberdade de consciência e de religião e contrato de trabalho do trabalhador de tendência. Que equilíbrio do ponto de vista das relações individuais de trabalho?** Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p. 167-168.

(*tendenzbetriebe*), em seu §118, como “as empresas que se encontram direta e principalmente ligadas ao serviço de atividades políticas, sindicais, confessionais, criativas, educativas, científicas e artísticas ou que têm uma finalidade de informação e manifestação do pensamento”²⁵.

Enquanto o ordenamento jurídico alemão regulamenta as possíveis limitações aos direitos de participação dos trabalhadores nas organizações de tendência, restringindo seu direito de informação e consulta, o ordenamento italiano volta sua regulamentação para as limitações aos direitos fundamentais individuais dos trabalhadores, em especial os direitos à intimidade, à liberdade de expressão, à proibição de discriminação por razões políticas, sindicais ou religiosas. Neste sentido, a maioria da doutrina italiana entende as organizações de tendência como aquelas que publicamente expressam uma certa ideologia política, sindical ou religiosa, podendo estes fins trazerem consequentes limitações aos direitos fundamentais de seus trabalhadores²⁶.

No ordenamento português, por sua vez, apesar de não haver a expressão “organizações de tendência” de forma explícita, há disciplina legal para atividades orientadas por uma ideologia ou religião²⁷. Na Espanha, apesar da existência de previsão constitucional expressa, o ordenamento jurídico carece de uma regulamentação minuciosa que determine as suas peculiaridades. Assim, a discussão no campo doutrinário é latente²⁸.

No Brasil, não há previsão do termo em questão, tampouco há discussão jurisprudencial acerca do tema. Em verdade, até mesmo a doutrina sobre o tema é demasiadamente restrita. A única abordagem existente no ordenamento jurídico brasileiro, e mesmo assim meramente tangencial, trata dos princípios da livre iniciativa e do pluralismo, trazidos como fundamentos da República Federativa do Brasil pela Constituição Federal²⁹, como já tratado.

²⁵ Ibidem, p. 167-168.

²⁶ GALLEGO, Francisco Javier Calvo. **Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia**. Madrid: CES Consejo Economico y Social, 1995, p. 53-55.

²⁷ MENEZES, Jeane Almeida de. Contrato de trabalho nas organizações de tendência. **Revista Anual da Magistratura Trabalhista da Paraíba**, v. 1, ago./ 2008, p. 225-233.

²⁸ GALLEGO, Francisco Javier Calvo. **Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia**. Madrid: CES Consejo Economico y Social, 1995, p. 69-70.

²⁹ 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. 87.

Por conseguinte, não há delimitação precisa ou coesa acerca do conceito em questão, apresentando uma variação tanto na enumeração de quais organizações integram o conceito quanto no objeto central do seu tratamento. É imperioso, portanto, estabelecer este conceito com base na doutrina internacional, sobretudo espanhola e portuguesa.

Francisco Gimeno alerta que, mesmo no plano internacional, o conceito ainda é demasiadamente genérico. As organizações de tendência são tratadas como:

Aquelas organizações cuja finalidade é realizar programas ideológicos ou de crença; as empresas com fins políticos, religiosos, sindicais, culturais ou cuja atividade seja indissolúvel de um determinado postulado ideológico; empresas ou atividades que implicam a defesa ou o acatamento de um determinado princípio ideológico; empresas criadoras ou sustentadoras de uma determinada ideologia em função da qual existem e cuja própria estrutura organizativa é senão uma forma de manifestação daquela e também as empresas privadas que administram bens ou serviços de componente quase exclusivamente ideológico³⁰.

Por sua vez, Raquel Tavares dos Reis traz o seguinte conceito:

Com a expressão organizações de tendência se quer, numa primeira aproximação, aludir àquelas entidades (individuais ou coletivas) que têm como característica comum desenvolverem uma atividade em que a fidelidade a determinados princípios ideológicos tem um papel fundamental, destinando-se, diretamente, à pública manifestação de uma determinada ideologia³¹.

Neste sentido, as organizações de tendência são as instituições direcionadas à promoção de determinada ideologia política, sindical ou religiosa. Seus bens ou serviços têm por característica um alto direcionamento ideológico, pretendendo assim influenciar a consciência e moral de determinado indivíduo ou da sociedade como um todo, mantendo ou modificando o status econômico e social³². São produto da constitucionalização do princípio do pluralismo, sendo portanto uma forma de expressão de um direito fundamental do empregador³³.

Ressalte-se que é admissível que, além do fim ideológico, essas organizações tenham também um ânimo de lucro, sendo garantida a mesma proteção das organizações de tendência altruísta³⁴.

³⁰ GIMENO, Francisco R. Blat. **Relaciones laborales en empresas ideológicas**. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986, p. 66.

³¹ 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. 171.

³² GALLEGO, Francisco Javier Calvo. **Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia**. Madrid: CES Consejo Economico y Social, 1995, p. 71-72.

³³ Ibidem p. 71-72.

³⁴ GALLEGO, Francisco Javier Calvo. **Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia**. Madrid: CES Consejo Economico y Social, 1995, p. 75-77.

Assim, no plano internacional, as organizações de tendência podem ser entendidas como organizações regidas por um centro ideológico de valores, opiniões e crenças, que não só rege as atividades desenvolvidas, mas também lhes confere um direcionamento e propósito específicos, tendo por base o princípio do pluralismo. No caso do Brasil, também deve ser acrescido como valor fundante o princípio da livre iniciativa.

4 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E SUA RESSIGNIFICAÇÃO

Estabelecido o conceito de “organizações de tendência”, cabe analisar o poder diretivo do empregador e seus limites, para posteriormente analisar a ressignificação que esse poder diretivo e suas três variáveis (organização, fiscalização e disciplina) sofre no contexto dessas organizações.

Inicialmente, importa tratar de uma das características essenciais da relação de emprego: a subordinação, que alicerça o poder diretivo do empregador³⁵, assegurado no artigo 2º da CLT. Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado:

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços³⁶.

O empregador, ao assumir os riscos do negócio, passa a ter a prerrogativa de exigir certos comportamentos lícitos de seus empregados para manter o regular funcionamento do estabelecimento³⁷. Já o trabalhador, ao assinar o contrato de trabalho, assume um dever de obediência para com quem o contratou, decorrente da subordinação contratual³⁸. O poder diretivo, ou poder hierárquico, tem por objeto funções técnicas e administrativas, abrangendo poderes de organização, fiscalização e disciplina³⁹.

³⁵ VASCONCELOS, Livia Garcia. Poder diretivo do empregador: da legalidade e limitações das revistas pessoais nos empregados. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, ano XXVII, n. 320, fev./ 2016, p. 124.

³⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 325.

³⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 276.

³⁸ VASCONCELOS, Livia Garcia. Poder diretivo do empregador: da legalidade e limitações das revistas pessoais nos empregados. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, ano XXVII, n. 320, fev./ 2016, p. 124.

³⁹ MARTINEZ, Luciano. Op. cit., p. 276.

O poder diretivo de organização diz respeito ao poder de orientar as atividades desenvolvidas pelos empregados, determinando o modo de realização dos serviços. Não pode o empregador transferir os riscos de sua atividade, motivo pelo qual possui a faculdade de regular a rotina, os procedimentos, o vestuário e o modo de execução dos serviços de seus empregados⁴⁰.

O poder de organização pode ser exercido de forma verbal ou escrita (através de avisos, circulares, portarias, etc.). Há também a possibilidade de criação de um regulamento interno que sistematize os comandos organizacionais, criando limitações contratuais para ambos os polos do contrato de trabalho⁴¹.

O poder de fiscalização, por sua vez, garante ao empregador a prerrogativa de, pessoalmente, através de seus prepostos ou por meios eletrônicos, fiscalizar a execução dos serviços realizados por seus empregados e verificar se suas condutas estão de acordo com o estabelecido⁴². É sobretudo no que diz respeito ao poder de fiscalização que ocorrem as discussões acerca da violação de direitos fundamentais.

Por fim, o poder disciplinar é a *ultima ratio* do poder diretivo, e diz respeito à possibilidade de o empregador aplicar punições aos seus empregados que não cumprirem as regras estipuladas⁴³. São possíveis as medidas disciplinares de advertência verbal ou escrita; a suspensão disciplinar, que induz pena pecuniária, visto que o empregado fica sem trabalhar e sem receber remuneração enquanto perdurar a suspensão, sendo no máximo de 30 dias consecutivos; e a dispensa por justa causa, a mais grave das punições, responsável por extinguir o contrato de trabalho. A penalidade de multa salarial não é possível como medida disciplinar, por contrariar o princípio da intangibilidade salarial, previsto no artigo 462 da CLT – existe uma exceção a esta regra insculpida no artigo 48, inciso III, da Lei n. 9.615/1998, que trata de atletas profissionais⁴⁴.

Ressalte-se, contudo, que, por força da Constituição Federal de 1988 e da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, cabe também nas relações privadas a aplicação do devido processo legal. Em outras palavras, é preciso que as condutas inadmitidas pelo empregador sejam de conhecimento amplo de seus empregados, bem como suas possíveis dimensões punitivas. Outrossim, deve ser garantido aos

⁴⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 392.

⁴¹ MARTINEZ, Luciano. Op. cit., p. 277.

⁴² Ibidem, p. 278.

⁴³ Ibidem, p. 279.

⁴⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 396-367.

trabalhadores o direito constitucional de ampla defesa para que apresentem provas em contrário à conduta que lhes foi imputada⁴⁵.

Destaque-se que a Carta Magna de 1988 inaugurou os chamados direitos da personalidade do trabalhador no contexto da relação de emprego, com status de direitos humanos constitucionais fundamentais, o que lhes confere força normativa em grau máximo⁴⁶. Deste entendimento não discrepa o Pretório Excelso:

As violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mas igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. Assim, os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também à proteção dos particulares em face dos poderes privados. [...] A autonomia privada, que encontra claras limitações de ordem jurídica, não pode ser exercida em detrimento ou com desrespeito aos direitos e garantias de terceiros, especialmente aqueles positivados em sede constitucional, pois a autonomia da vontade não confere aos particulares, no domínio de sua incidência e atuação, o poder de transgredir ou de ignorar as restrições postas e definidas pela própria Constituição, cuja eficácia e força normativa também se impõem, aos particulares, no âmbito de suas relações privadas, em tema de liberdades fundamentais⁴⁷.

Desta sorte, o poder diretivo do empregador e suas repercussões não são absolutos, estando constantemente limitados pelos direitos fundamentais atribuídos aos empregados e ao devido processo legal privado, fruto da eficácia horizontal dos direitos fundamentais. Por conseguinte, determinações, meios de fiscalização ou punições abusivas não poderão ser admitidas, tendo os empregados o direito de exigir judicialmente o respeito aos seus direitos legal e constitucionalmente assegurados.

Nas organizações de tendência, contudo, há peculiaridades conflituais que precisam ser sopesadas. Algumas discussões que, em organizações comuns, configurariam um impasse entre o poder diretivo do empregador e direitos fundamentais do empregado, transformam-se em uma colisão de direitos fundamentais. Esta afirmação pauta-se na circunstância de que as organizações de tendência são instrumentos de exercício de direitos fundamentais do próprio empregador. Neste sentido, os poderes organizativo, fiscalizatório e disciplinar se transformam em autênticas manifestações de

⁴⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 282.

⁴⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 795-796.

⁴⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário RE 201819 – RJ**. Relatora Ministra Ellen Gracie; Relator para o acórdão Ministro Gilmar Mendes, Órgão julgador: Segunda Turma; Recorrente: União Brasileira de Compositores – UBC; Recorrido: Arthur Rodrigues Villarinho; Data de julgamento: 11.10.2005; Data de publicação: DJ de 27.10.2006.

um direito fundamental constitucionalmente assegurado pelo princípio do pluralismo e da livre iniciativa⁴⁸.

As organizações de tendência são oriundas da constitucionalização da livre iniciativa e do pluralismo político, sindical e religioso; por estarem voltadas à difusão pública de determinada ideologia, representam a liberdade de expressão característica de uma sociedade globalizada e plural, consubstanciando-se em um direito fundamental do empregador. Este, ao entrar em choque com os direitos fundamentais do trabalhador, não poderá ser ignorado, mas ponderado através de concessões recíprocas, pela verificação dos critérios da máxima proporcionalidade: adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito.

Impende ressaltar, por derradeiro, que mesmo considerando a maior amplitude do poder diretivo do empregador no âmbito das organizações de tendência, é preciso fazer distinções entre cargos e funções neutras e com tônica ideológica.

A gravidade em que consiste a limitação de um direito fundamental justifica a afirmação de que esta só poderá ocorrer – e, ainda assim, de forma limitada – quando o empregado realizar atividade diretamente relacionada à tendência. É possível identificar, nas organizações de tendência, tarefas neutras, nas quais a ideologia do trabalhador não tem qualquer relevância e são, em regra, as tarefas burocráticas, executivas, mecânicas, administrativas, de gestão, ordem ou limpeza. Ou seja, são atividades que não possuem qualquer papel ideológico, sendo de caráter meramente técnico ou auxiliar⁴⁹. Neste sentido, Raquel Tavares dos Reis explica que:

O trabalhador (qualquer trabalhador) não deve obediência à sua entidade empregadora senão em função do que pelo tipo de funções que exerce se encontra obrigado a fazer, daí que haja que considerar as funções que o concreto trabalhador afetado exerce e determinar se devem qualificar-se como de tendência, no sentido de tarefas intrinsecamente ligadas à ideologia ou à religião da entidade empregadora, ou antes como neutras ou como descomprometidas ou distantes relativamente à ideologia ou religião professada, estas submetidas, sem alterações, ao regime comum que proíbe a discriminação por motivos ideológicos ou religiosos⁵⁰.

⁴⁸ GALLEGO, Francisco Javier Calvo. **Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia**. Madrid: CES Consejo Economico y Social, 1995, p. 74-75.

⁴⁹ Ibidem, p. 156-157.

⁵⁰ 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. 211.

Por esta razão, nem toda relação jurídica laboral presente na organização de tendência necessita de um regramento específico – não se pode estender às tarefas neutras as limitações aos direitos fundamentais que sofrem os trabalhadores de tendência. Dessa forma, a estes trabalhadores se aplica o regramento dos contratos de trabalho em geral; restringir-lhes direitos incide em prática abusiva e ilegítima, sendo admissível a cobrança apenas dos comportamentos que a boa-fé impõe⁵¹.

Em relação às tarefas de tendência, o direito alemão criou o conceito de *tendenztrager*, portador da tendência, aquele que executa tarefa diretamente ligada ao interesse do empregador, sendo portanto a expressão da própria tendência por ele assumida⁵². São os empregados com funções de alta carga ideológica ou marcadamente representativos, responsáveis por difundir os ideais políticos, religiosos ou sindicais próprios da organização⁵³.

Tarefas de tendência, portanto, são em geral de natureza intelectual, e tencionam revelar à sociedade a ideologia da empresa, para concretização do escopo inerente à organização. Por serem esses empregados os responsáveis pela imagem e credibilidade da organização é que se justifica a aplicação do regimento próprio das empresas de tendência, em que pese a limitação de seus direitos fundamentais⁵⁴.

Conclui-se, portanto, que convivem nas organizações de tendência dois regramentos de forma simultânea: para os que exercem tarefas neutras, o regramento dos contratos de trabalho em geral, aplicados em qualquer organização indistintamente; e para os que exercem tarefas de tendência, um regramento típico das organizações de tendência, que pela própria razão de ser da organização traz a possibilidade de relativização de certos direitos fundamentais do trabalhador.

6 CONCLUSÕES

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

⁵¹ GALLEGO, Francisco Javier Calvo. **Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia**. Madrid: CES Consejo Economico y Social, 1995, p. 154.

⁵² REIS, Raquel Tavares dos. Op. cit., p. 213.

⁵³ GALLEGO, Francisco Javier Calvo. Op. cit., p. 156.

⁵⁴ GIMENO, Francisco R. Blat. **Relaciones laborales en empresas ideológicas**. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986, p. 74.

1. A ideologia é a base fundante das organizações de tendência. É através de suas convicções pessoais que o empregador estrutura, organiza e estabelece a finalidade de seu empreendimento. A empresa é, em verdade, uma fonte de difusão de seus ideais, de sua orientação ideológica, funcionando através da normatividade do princípio do pluralismo e da livre iniciativa.

2. A realização do princípio do pluralismo somente é possível se assegurada a autonomia dos entes coletivos. Neste sentido, é indispensável uma autonomia privada, sindical, universitária, partidária, dos segmentos ideológicos e dos demais entes associativos para que juntos e sem censuras ilegais possam construir o Estado Democrático de Direito no Brasil. Assim, o pluralismo é um dos princípios responsáveis por fundamentar as organizações de tendência. Em verdade, estas são o inevitável produto deste; são a materialização do sistema pluralista dentro do Estado Democrático de Direito.

3. Em se tratando das organizações de tendência, é o conceito de ideologia, o princípio do pluralismo e o da livre iniciativa que lhe dá sentido no contexto brasileiro. Isso porque a omissão legal, jurisprudencial e a doutrina extremamente incipiente sobre o assunto lhe tornam carente de conceituação e regramento.

4. No plano internacional, as organizações de tendência podem ser entendidas como organizações regidas por um centro ideológico de valores, opiniões e crenças, que não só rege as atividades desenvolvidas, mas também lhes confere um direcionamento e propósito específicos, tendo por base o princípio do pluralismo. No caso do Brasil, também deve ser acrescido como valor fundante o princípio da livre iniciativa.

5. 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.

6. Diante do choque entre os direitos fundamentais do trabalhador e do empregador de tendência, há de se realizar o sopesamento de ambos, resultando em concessões recíprocas através dos critérios da máxima proporcionalidade: adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito.

7. A gravidade em que consiste a limitação de um direito fundamental justifica a afirmação de que esta só poderá ocorrer – e, ainda assim, de forma limitada – quando o empregado realizar atividade diretamente relacionada à tendência. É possível

identificar, nas organizações de tendência, tarefas neutras, nas quais a ideologia do trabalhador não tem qualquer relevância e são, em regra, as tarefas burocráticas, executivas, mecânicas, administrativas, de gestão, ordem ou limpeza. Ou seja, são atividades que não possuem qualquer papel ideológico, sendo de caráter meramente técnico ou auxiliar.

8. Convivem portanto nas organizações de tendência dois regramentos de forma simultânea: para os que exercem tarefas neutras, o regramento dos contratos de trabalho em geral, aplicados em qualquer organização indistintamente; e para os que exercem tarefas de tendência, um regramento típico das organizações de tendência, que pela própria razão de ser da organização traz a possibilidade de relativização de certos direitos fundamentais do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário RE 201819 – RJ**. Relatora Ministra Ellen Gracie; Relator para o acórdão Ministro Gilmar Mendes, Órgão julgador: Segunda Turma; Recorrente: União Brasileira de Compositores – UBC; Recorrido: Arthur Rodrigues Villarinho; Data de julgamento: 11.10.2005; Data de publicação: DJ de 27.10.2006.

CHAUÍ, Marilena. **O que é ideologia**. São Paulo: Brasiliense, 1980.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

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

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

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.

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

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1998**. 17. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

LEITE, Fábio Carvalho. Os valores sociais da livre iniciativa como fundamento do estado brasileiro. In: PEIXINHO, Manoel Messias; GUERRA, Isabella Franco; NASCIMENTO FILHO, Firly. **Os princípios da constituição de 1988**. 2 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MENEZES, Jeane Almeida de. Contrato de trabalho nas organizações de tendência. **Revista Anual da Magistratura Trabalhista da Paraíba**, v. 1, ago./ 2008.

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.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Curso de direito constitucional**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direito constitucional econômico**. São Paulo: LTr, 2001

SILVA, Ovídio A. Baptista da. Processo e ideologia. In. WAMBIER, Luiz Rodrigues; WAMBIER, Teresa Arruda Alvim. **Edições Especiais Revista dos Tribunais 100 anos Doutrinas Essenciais em Processo Civil – vol. 1**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

VASCONCELOS, Livia Garcia. Poder diretivo do empregador: da legalidade e limitações das revistas pessoais nos empregados. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, ano XXVII, n. 320, fev./ 2016.

WOLKMER, Antônio Carlos. **Ideologia, Estado e direito**. 3 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.