

# DA ADMISSÃO, PROMOÇÃO E EXTINÇÃO CONTRATUAL EM ORGANIZAÇÕES DE TENDÊNCIA E SUA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

**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 as prerrogativas e os limites de atuação do empregador de tendência na admissão, promoção e extinção contratual em Organizações de Tendência.

**Palavras-chave:** Direitos Fundamentais; Organizações De Tendência; Obrigações Ideológicas; Direitos Da Personalidade Do Trabalhador; Direitos Fundamentais Do Empregador De Tendência; Admissão; Promoção; Extinção Contratual.

## **Abstract**

This paper aims to analyse the prerogatives and limits of the tendency employer in the admission, promotion and contract termination of trend organizations.

**Keywords:** Fundamental Rights; Trend Organizations; Ideological Obligations; Rights Of The Personality Of The Worker; Fundamental Rights Of The Trend; Admission; Promotion; Contractual extinction.

## **1 INTRODUÇÃO**

O presente artigo tem por objetivo analisar as prerrogativas e os limites de atuação do empregador de tendência na admissão, promoção e extinção contratual em Organizações de Tendência.

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 do exame do contrato de tendência em si, tratando da contratação e sua fase pré-contratual de escolha do candidato; da promoção dentro das organizações de tendência e das questões que ensejam rompimento contratual, analisando cada um dos casos e estabelecendo um equilíbrio entre os direitos fundamentais.

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 DA CONTRATAÇÃO**

Certo é que a contratação em organizações de tendência traz grandes diferenças em relação ao que ocorre em empresas e organizações neutras. Isso porque nas organizações em questão o produto do contrato de trabalho é essencialmente ideológico, o que impõe para a fase pré-contratual de seleção de candidatos critérios que, na lógica das organizações neutras são inadmissíveis.

Um dos princípios que regem o direito pátrio trata-se da não discriminação no momento da contratação. A Constituição Federal consagra tal princípio de forma indireta ao trazer em seus arts. 5º, inciso I e 3º, inciso IV os princípios da igualdade formal e material. De forma direta, os traz em seu art. 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII. Além destes trata também no inciso XLI do art. 5º que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”<sup>1</sup>. Na legislação infraconstitucional, a Lei n. 9.029/1995 que trata de

---

<sup>1</sup> 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. 117.

práticas discriminatórias no momento de admissão, traz a seguinte redação em se art. 1º.<sup>2</sup>  
Veja-se:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.<sup>3</sup>

Resta claro portanto, que discriminações de qualquer tipo, seja por idade, sexo, etnia, ideologia, etc., não são possíveis no momento da contratação de empregados, sendo absolutamente ilícitas.

Nos contratos das organizações de tendência, contudo, há marcadamente a figura do *intuito personae*, ou seja são pactuados em razão da pessoa, das qualidades e características intrínsecas ao indivíduo que se subordina a condição de trabalhador. Nesse sentido, o estilo de vida, as concepções ideológicas e a visão de mundo do candidato são características que se transformam em grau de aptidão profissional para determinada vaga, se tornando portanto, requisitos licitamente avaliáveis pelo empregador de tendência.<sup>4</sup>

Assim, pode o empregador valorar as características do candidato e tratar como critérios para escolha elementos que, em situações ordinárias, seriam tidos como discriminatórios, fazendo-o porém, nos estritos limites do que é necessário para a execução da prestação laboral em questão. Nesses casos, não se trata de um prejuízo injustificado para o candidato, mas de uma necessidade contratual objetiva.<sup>5</sup>

Dessa forma, pode a organização investigar o viés ideológico do candidato nos estritos limites da vaga que virá a ocupar e no âmbito ideológico da empresa. Assim, não pode por exemplo uma organização religiosa investigar e utilizar como critério a ideologia sindical ou política do candidato<sup>6</sup>. Nesse sentido explica Gloria Pilar Rojas Rivero:

[..] quando se está em face de tarefas de conteúdo tal que a sua realização coincide com a do fim político, sindical ou religioso do empregador, dá-se uma auto-lesão da figura anti-discriminatória e evidencia-se uma causa implícita justificadora da sua violação; porque aquela proibição sofre uma exceção, a discriminação ideológica do

---

<sup>2</sup> Ibidem, p. 117.

<sup>3</sup> BRASIL. Lei n. 9029, de 13 de abril de 1995. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm)>. Acesso em: 27 nov. 2018.

<sup>4</sup> GIMENO, Francisco R. Blat. **Relaciones laborales en empresas ideológicas**. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986, p. 96.

<sup>5</sup> GALLEGO, Francisco Javier Calvo. **Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia**. Madrid: CES Consejo Economico y Social, 1995, p. 190.

<sup>6</sup> Ibidem, p. 191.

trabalhador é autorizada numa medida rigorosamente simétrica em relação ao fim político, sindical ou religioso que assume relevo.<sup>7</sup> (tradução nossa)

Sendo um dos limites de investigação e escolha as características da vaga a ser ocupada, não há que se falar em investigação ideológica em se tratando de tarefas neutras, visto que, como já explanado, estas devem seguir o regime jurídico geral das organizações neutras, vigorando portanto os princípios constitucionais de não discriminação e igualdade.<sup>8</sup>

É em se tratando de cargos de tendência que a maior amplitude investigativa é possível, pois, nesses casos, as questões ideológicas se ligam diretamente ao cargo. Neles, é necessário que o candidato possua um certo grau de conhecimento e simpatia pelo viés ideológico da organização. Assim, se tornam possíveis e lícitas investigações e critérios ordinariamente tidos como discriminatórios. Isso porque é compreensível que o empregador de tendência queira selecionar os indivíduos mais aptos ao serviço, os que melhor atenderão à missão da organização.<sup>9</sup>

São justamente dessas características apresentadas no momento da contratação para um cargo de tendência, nascem os limites referentes à boa-fé contratual.<sup>10</sup> Explica-se: ao contratar para um cargo de tendência, o empregador buscará aspectos ideológicos da personalidade do candidato que se adequem ao fim da organização, na medida em que o cargo em questão imponha. Demonstradas aquelas características, se o trabalhador após contratado, revela uma postura incondizente com o apresentado no momento de sua apresentação a vaga, a claro rompimento da boa-fé contratual.

Nesse sentido, deve o trabalhador responder de maneira clara, direta e verdadeira aos questionamentos do empregador relacionados a sua inidoneidade ou aptidão para o trabalho, corrigindo todas as possíveis percepções erradas que o empregador possa manifestar. Deve também comunicar por iniciativa sua aspectos que não poderiam ser conhecidos de plano pelo empregador dentro de uma conduta diligente normal. Tratam-se das características

---

<sup>7</sup> “[...] cuando se está en presencia de tareas de contenido tal que su realización coincide con la del fin político, sindical o religioso del empleador, se aprecia una autolesión en la figura antidiscriminatoria y se evidencia una causa implícita justificadora de su violación: porque aquella prohibición no rige para aquellos trabajadores cuyas tareas están inmediatamente ligadas a la propagación de la tendencia.” RIVERO, Gloria P. Rojas. **La libertad de expresión del trabajador**. Madrid: Editora Trota, 1991, p. 212.

<sup>8</sup> GALLEGO, Francisco Javier Calvo. Op. cit., p. 193.

<sup>9</sup> GALLEGO, Francisco Javier Calvo. **Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia**. Madrid: CES Consejo Economico y Social, 1995, p. 195.

<sup>10</sup> GIMENO, Francisco R. Blat. **Relaciones laborales en empresas ideológicas**. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986, p. 96.

relacionadas ao contrato mas que, por seu caráter oculto, poderiam escapar à percepção do empregador.<sup>11</sup>

Agir de forma contrária resultaria em uma conduta dolosa por parte do trabalhador, podendo o contrato de trabalho ali firmado ser posteriormente anulado.<sup>12</sup>

Ao cumprir essas diretrizes, eventuais equívocos acerca da aptidão do trabalhador contratado se caracterizam como negligência do empregador, não autorizando portanto a anulação contratual.<sup>13</sup>

Quanto ao empregador, tem a possibilidade de incluir elementos ideológicos nos perfis profissionais de cargos de tendência, fazendo referência contudo, a somente aqueles que detenham nexos funcionais com a prestação a ser realizada, resguardando a vida privada do trabalhador (ao máximo possível) e os aspectos ideológicos que nada interferem para o cargo.<sup>14</sup>

Ainda, não cabe ao empregador exigir como condição para a contratação que o candidato pertença a determinado partido político, sindicato ou religião pois a contratação nunca pode ser condicionada à adesão do candidato à organização.<sup>15</sup>

Conclui-se que, em se tratando das organizações de tendência, o viés investigativo do empregador no momento de contratação ganha amplitude na exata medida da função ofertada, quando de caráter ideológico. Assim, cabe ao trabalhador o dever de responder as perguntas de forma honesta e clara; e ao empregador obedecer o exato limite do necessário, respeitando assim a intimidade do candidato no máximo grau possível.

### 3 DA PROMOÇÃO

Tratadas as questões de contratação de funcionários em organizações de tendência, passa-se à questão dos casos de promoção de empregados de tarefas neutras para tarefas de tendência.

Como tratado, na admissão dos trabalhadores neutros deve ser aplicado o mesmo regime jurídico que rege as organizações neutras. Assim, a maior amplitude de

---

<sup>11</sup> GALLEGO, Francisco Javier Calvo. Op. cit., p. 207.

<sup>12</sup> Ibidem p. 207.

<sup>13</sup> Ibidem, p. 209.

<sup>14</sup> RIVERO, Gloria P. Rojas. **La libertad de expresión del trabajador**. Madrid: Editora Trota, 1991, p. 211.

<sup>15</sup> Ibidem, p. 212.

questionamentos e investigações que se fazem lícitas para os cargos de tendência não são a eles aplicáveis.

Ocorre que, ao serem promovidos, os vieses ideológicos daqueles trabalhadores, inicialmente irrelevantes, passam a ocupar papel central para o empregador, o que resulta na necessidade de realização de uma investigação ideológica para que se comprove a aptidão do trabalhador para aquele cargo.

Nesse sentido, questionamentos e até mesmo a exigência de certas provas que no momento inicial de contratação daquele trabalhador eram consideradas ilícitas, se torna um comportamento plenamente legítimo e lícito do empregador.<sup>16</sup>

Ressalte-se contudo, que essa investigação e questionamentos seguem a mesma lógica do explanado para o momento de admissão: são legítimas apenas na exata medida que se relacionam à função a ser assumida. Além disso, serão aplicáveis somente nos casos de promoção de uma tarefa neutra para uma de tendência, mas nunca entre tarefas neutras puramente.<sup>17</sup>

Há contudo na promoção de funcionários neutros para cargos de tendência um ponto de extrema importância: a vontade do trabalhador em ser promovido. Essa questão toma relevância na medida em que por vezes o trabalhador tem ideologia distinta a da organização, o que faz com que ocupar um cargo ideológico, diferente do que foi pactuado inicialmente, fira seus direitos fundamentais e conseqüentemente, sua dignidade.<sup>18</sup>

Assim, é importante que a vontade do trabalhador seja respeitada, devendo o empregador adotar outras medidas para que a esfera constitucional do trabalhador seja afetada em um mínimo grau. Exemplos de soluções cabíveis seria redirecionar para a função vaga um trabalhador que já ocupasse um cargo de tendência, o que não significaria nova lesão a seus direitos fundamentais; ou oferece-la a trabalhadores neutros que voluntariamente se manifestassem para assumi-la.<sup>19</sup>

Assim, em se tratando da promoção de trabalhadores neutros para cargos de tendência, se torna possível uma nova investigação acerca das características ideológicas do indivíduo, o que no momento inicial de ajustamento contratual não seria possível.

---

<sup>16</sup> GALLEGO, Francisco Javier Calvo. **Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia**. Madrid: CES Consejo Economico y Social, 1995, p. 219.

<sup>17</sup> Ibidem, p. 219.

<sup>18</sup> GALLEGO, Francisco Javier Calvo. **Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia**. Madrid: CES Consejo Economico y Social, 1995, p. 219-220.

<sup>19</sup> Ibidem, p. 220.

#### 4 DO ROMPIMENTO CONTRATUAL

Analisadas as questões referentes a contratação e a promoção nas organizações de tendência, conclui-se o presente artigo tratando da problemática do rompimento contratual.

Como primeiro ponto em relação ao rompimento do contrato de tendência cabe tratar da despedida discriminatória nas organizações de tendência. Para isso, importa retomar os princípios constitucionais de igualdade formal e material e o da não-discriminação, bem como o art. 1º da Lei 9.029/95 que veda práticas discriminatórias no momento de admissão e na manutenção da relação de emprego.

Da análise dos dispositivos supracitados, resta clara que é vedada a dispensa discriminatória no ordenamento brasileiro. Importa portanto, identificar se a despedida por questões ideológicas, sindicais ou religiosas no âmbito das organizações de tendência trata-se de discriminação ou não.

O *instituto personae* é elemento fundamental no contrato de tendência, pois as características individuais do trabalhador é que lhe garantem o exercício de sua função da maneira que interessa à organização. Nesse sentido, nas tarefas de tendência, a ideologia do trabalhador se encontrar intimamente ligada à função que exerce, e nos exatos limites desta.

Nesse sentido, há comportamentos que em regra não teriam qualquer relevância contratual, mas que quando exteriorizados pelo empregado tendência importam em verdadeira lesão à organização, sendo justificativa para a extinção contratual. Assim explica Raquel Ramos Tavares:

Nas organizações de tendência, o poder de direção e disciplina da entidade empregadora potencia-se de modo a assegurar a prossecução da sua finalidade ideológica ou religiosamente determinada, incidindo sobre os direitos fundamentais pessoais do trabalhador de tendência e tornando relevantes para efeito da extinção do vínculo laboral circunstâncias e comportamentos da vida pessoal do trabalhador irrelevantes para o comum das relações de trabalho.<sup>20</sup>

Assim, há duas situações que merecem tratamentos jurídicos diferentes, a primeira trata-se da superveniente incompatibilidade ideológica do trabalhador com a da organização, e a segunda trata-se da exteriorização pelo trabalhador de opiniões que atacam a organização em que labora.

O primeiro caso diz respeito à situação em que o trabalhador deixa de possuir uma qualidade pessoal inerente à função, e, portanto, essencial para a organização, resultando na

---

<sup>20</sup> 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. 229.

cessação do contrato ali pactuado. Tal situação pode ocorrer ou pela modificação dos ideias do empregado, ou pela alteração do viés ideológico da organização. Em ambos os casos, há de se considerar tal fato como uma cláusula resolutiva do contrato de trabalho.<sup>21</sup>

A cláusula em questão representa uma vantagem ou direito não só do empregador, mas também do empregado. Explica-se: em uma relação de trabalho em uma organização neutra, o rompimento contratual por iniciativa do empregado, lhe impõe a necessidade de dar a seu empregador um aviso-prévio, devendo trabalhar até o fim do prazo estipulado. Nas organizações de tendência por sua vez, a referida cláusula resolutiva lhe garante o direito de que, se ocorrida modificação de suas convicções ideológicas e conseqüente choque com a mensagem da organização, possa rescindir o contrato de imediato, não representando isso uma ofensa a seu direito fundamental à liberdade de crença e religião.<sup>22</sup>

Importante ressaltar que nesses casos não basta a simples alegação de modificação do pensamento por parte do trabalhador, se faz imperioso demonstrar que tal fato tem repercussão no cumprimento da prestação, que tornou impossível a realização de todas, ou pelo menos das mais importantes, prestações laborais pactuadas.<sup>23</sup>

Se ao contrário, o trabalhador continua cumprindo suas funções segundo os ditames ideológicos da organização, sem critica-la ou se opor publicamente a ela, mesmo que em seu íntimo possua discordâncias, nada poderá impedir a continuação da prestação laboral. Qualquer sanção ou dispensa baseada nessa situação, deverá ser qualificada como discriminatória e, portanto, ilegal e nula.<sup>24</sup>

Ainda nessa temática, importa adentrar na chamada Teoria da Acomodação Razoável (*Duty of Reasonable Accommodation*) de origem estadunidense que, segundo Jamille de Seixas Souza:

[...]é o dever do empregador de adequar o exercício do direito fundamental do empregado à sua atividade no ambiente laboral, de modo que esse direito não seja tolhido ao trabalhador em virtude dele integrar um grupo minoritário.<sup>25</sup>

---

<sup>21</sup> GALLEGO, Francisco Javier Calvo. **Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia**. Madrid: CES Consejo Economico y Social, 1995, p. 244-245.

<sup>22</sup> REIS, Raquel Tavares dos. Op. cit, p. 214.

<sup>23</sup> GIMENO, Francisco R. Blat. **Relaciones laborales en empresas ideológicas**. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986, p.106.

<sup>24</sup> GALLEGO, Francisco Javier Calvo. **Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia**. Madrid: CES Consejo Economico y Social, 1995, p. 247.

<sup>25</sup> SOUZA, Jamille de Seixas. **A proteção constitucional à liberdade religiosa na relação de emprego e a teoria do dever da acomodação razoável**. 2017. Dissertação (Mestrado Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, p. 69.



Essa teoria é de extrema relevância pois a empresa deve ser também lugar de promoção da cidadania, devendo ser respeitados contudo, os limites da organização, não prejudicando seu regular funcionamento.<sup>26</sup>

Conceituada a teoria, resta analisar se, em se tratando de organizações de tendência, em especial na situação de alteração de ideologia por parte do empregado ou empregador, tal teoria seria aplicável.

Para Aloisio Cristovam dos Santos Junior:

[...] o dever de acomodação não se impõe às organizações religiosas em sentido estrito, às organizações confessionais que exercitem atividades diretamente ligadas à missão institucional das igrejas ou cultos e às organizações antirreligiosas, desde que se considere que a realização de sua missão institucional reclama a prerrogativa de criar ambientes de trabalho ideologicamente homogêneos.<sup>27</sup>

Desprende-se, portanto, que para ao autor a aplicação da teoria não seria aplicável a organizações de tendência, visto que esta tem essencialmente por prerrogativa a criação de ambientes de trabalho ideologicamente homogêneos.<sup>28</sup>

Não é o que entende o presente artigo em que pese a situação de discordância superveniente (e não na presente desde a fase pré-contratual).

Não parece razoável que possa considerar-se honesta e alinhada ao princípio da boa-fé contratual, a posição do empregador de se recusar a buscar uma acomodação para o trabalhador a fim de garantir a continuidade da relação de trabalho, sem qualquer justificação.<sup>29</sup>

É de suma importância tratar a relação contratual para além da lógica puramente negocial. Se faz necessário adequá-la aos princípios fundamentais e valores constitucionais, aliviando portanto o extremo rigor contratual.<sup>30</sup>

Assim o entendimento de Francisco Javier Calvo Gallego:

A instituição não agiria, portanto licitamente mantendo uma atitude de estrita neutralidade perante os direitos fundamentais de seus trabalhadores. O empregador estaria obrigado pela boa-fé a tentar fazer essa acomodação sem que esta última

---

<sup>26</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. **Liberdade Religiosa e Contrato de Trabalho: A dogmática dos direitos fundamentais e a construção de respostas constitucionalmente adequadas aos conflitos religiosos no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Impetus, 2013, p. 239.

<sup>27</sup> Ibidem, 2013, p. 242.

<sup>28</sup> 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. 136.

<sup>29</sup> GALLEGO, Francisco Javier Calvo. **Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia**. Madrid: CES Consejo Economico y Social, 1995, p. 250.

<sup>30</sup> Ibidem, p. 250.

puddesse ser considerada como uma simples opção deixada à vontade ou benevolência deste.<sup>31</sup> (tradução nossa)

Assim, defende-se o dever de acomodação por parte do empregador em relação ao empregado já contratado que, posteriormente, deixa de ter por convicção própria a ideologia da organização, seja por alteração ocorrida em seu âmbito pessoal, seja no âmbito da organização em si. Ressalte-se que tal dever encontra limites nas possibilidades físicas, legais e econômicas da organização, bem como no direito de terceiros, não podendo a acomodação trazer prejuízos ou riscos para a instituição e seus demais empregados.<sup>32</sup>

Tratada a primeira situação, a segunda diz respeito ao cenário em que o trabalhador se manifesta publicamente de forma contrária ou hostil ao viés ideológico da organização em que labora, ferindo assim os deveres de confiança e cooperação mútua e consequentemente a boa-fé contratual. Mesmo considerando a manifestação proferida, fruto da liberdade de expressão, como lícita no âmbito público, ela é claramente antijurídica e dolosa na seara contratual.<sup>33</sup> Nesse caso, não se trata mais de uma rescisão contratual, mas de uma despedida por justa causa.<sup>34</sup>

Nesse sentido Raquel Ramos Tavares:

Em particular, a disciplina do contrato de trabalho deve adaptar-se ao perfil da entidade empregadora e ser coerente com a dimensão ideológica ou religiosa, propugnando-se, em certas relações de trabalho que se desenvolvem no seio das organizações de tendência, que se ampliem os limites da noção de idoneidade ou aptidão profissional e da noção de justa causa de despedimento, para assim alcançar a coerência da prestação de trabalho do trabalhador de tendência com os fins ideológicos ou religiosos que a entidade detentora da organização visa a alcançar.<sup>35</sup>

Isso porque a ideologia constitui não um elemento autônomo e independente, mas sim parte da prestação laboral convencional. Assim, respeitar a posição da organização se torna indispensável para a própria existência da atividade.<sup>36</sup>

---

<sup>31</sup>“La institución no actuaría por tanto lícitamente manteniendo una actitud de estricta neutralidad ante los derechos fundamentales de sus trabajadores. El empresario estaría obligado por la buena fe a intentar realizar esta acomodación sin que la mesma pudiera considerarse como una simple opción dejada a la voluntad o la benevolencia del ente.” Ibidem, p. 250-251.

<sup>32</sup> Ibidem, p. 252.

<sup>33</sup> GALLEGO, Francisco Javier Calvo. **Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia**. Madrid: CES Consejo Economico y Social, 1995, p. 257.

<sup>34</sup> 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. 228-229.

<sup>35</sup> Ibidem, p. 230.

<sup>36</sup> GIMENO, Francisco R. Blat. **Relaciones laborales en empresas ideológicas**. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986, p. 104.

Assim entende inclusive o artigo 1.2 do Convênio 111 da OIT ao tratar que as demissões baseadas nas qualificações exigidas para um emprego determinado não serão consideradas como discriminatórias.<sup>37</sup>

Há de se ressaltar, contudo, que a dispensa só poderá ser entendida como não-discriminatória quando a manifestação contrária pelo empregado for referente ao fim e a ideologia específicos da organização. Se ocorre por qualquer outra característica do empregado que não apresente ligação com a ideologia ou mensagem difundida, não é cabível tal entendimento.<sup>38</sup>

Assim, o princípio da igualdade no contrato de tendência atua no sentido de coibir discriminações por questões alheias à ideologia da organização, a exemplo de sexo ou idade.<sup>39</sup>

Nesse sentido importante a sentença do Tribunal Constitucional Espanhol de 19 de julho de 1985:

A emissão ou difusão de opiniões de forma não ajustada ao que constitui uma regra de observância geral no tráfico jurídico, torna o exercício da liberdade de expressão ilegal e abusivo e pode resultar na entrada em jogo de responsabilidades contratuais derivadas da violação do dever de boa-fé. E vice-versa, a liberdade de expressão exercida sem falhas atrai para si os mecanismos de proteção jurídica que garantem o legítimo exercício dos direitos fundamentais.<sup>40</sup> (tradução nossa)

Dessa forma, de extrema relevância o papel dos juízes e tribunais ao analisar casos de rompimento contratual em se tratando de organizações de tendência, verificando se trata-se de despedida caracterizável como discriminatória ou não.

Nesse sentido, importante a lição de Francisco Javier Calvo Gallego:

Em qualquer caso, seria desejável que o órgão judicial, em aplicação da teoria gradualista, considerasse outros critérios que permitissem identificar a maior ou menor gravidade dessa possível falta. Nesse sentido, seria necessário que o juiz levasse em consideração, entre outras variáveis, a incidência e a atual publicidade da crítica, a existência ou não de um ambiente tenso ou conflito, o valor real das expressões na área geográfica em que foram pronunciados, o grau de confiança na crítica interna e/ou externa de seus empregados e, evidentemente, o grau de responsabilidade que, dentro da organização, o indivíduo detém.<sup>41</sup>

---

<sup>37</sup> Ibidem, p. 104.

<sup>38</sup> RIVERO, Gloria P. Rojas. **La libertad de expresión del trabajador**. Madrid: Editora Trota, 1991. p. 212.

<sup>39</sup> REIS, Raquel Tavares dos. Op, cit., p. 260.

<sup>40</sup> “La emisión o difusión de opiniones en forma desajustada a lo que constituye una regla de general observancia en el tráfico jurídico convierte en ilícito y abusivo el ejercicio de la libertad de expresión pudiendo por consiguiente entrar en juego el cuadro de responsabilidades contractuales derivadas del incumplimiento del deber de buena fe. Y viceversa, la libertad de expresión ejercida sin tacha atrae hacia sí los mecanismos de protección jurídica que garantizan el legítimo ejercicio de los derechos fundamentales” ESPANHA. Tribunal Constitucional - Sala Primera. **Recurso de Amparo nº 788/1984 STC 88/1985, 19 de Julio de 1985**. Disponível em: <https://tc.vlex.es/vid/1-2-20-c-3-38-4-15034483> . Acesso em: 27/11/2018.

<sup>41</sup> “En cualquier caso, sería deseable que el órgano judicial, en aplicación de la teoría gradualista, considerarse también otros criterios que permitiesen identificar la mayor o menor gravedad de esta posible falta. En este sentido, sería necesario que el juez tuviese en cuenta entre otras variables, la incidencia y la publicidad real de las críticas, la existencia o no de un ambiente crispado o de conflicto, el valor real de las expresiones en el

Por fim, cabe tratar das situações em que a modificação do viés ideológico pelo empregador é de amplitude tão grande que traz por consequência a violação da própria dignidade do trabalhador, visto que incondizente com a ideologia a que ele inicialmente se subordinou. O que ocorre nessas situações em verdade é um alteração da prestação pactuada, trazendo para o trabalhador de tendência duas opções.<sup>42</sup>

A primeira opção é a aceitação livre da nova ideologia e subsunção a ela, conservando assim seu posto de trabalho. A segunda, seria a resolução indenizada de seu contrato pois não se pode ser exigível do empregado, nem ao menos por um curto período de tempo, que tenha sua imagem associada a valores/ideias que não acredita.<sup>43</sup>

Conclui-se que, em todo caso, o rompimento contratual não configurará prática discriminatória quando há um direito fundamental significativamente lesado. Da mesma forma, se utilizadas como justificativas para a dispensa condutas do trabalhador que em nada firam a ideologia do empregador de tendência, não lhe apresentando prejuízos concretos, devem ser consideradas discriminatórias ou injustificadas.

## 5 CONCLUSÕES

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

1. Em se tratando das organizações de tendência, o viés investigativo do empregador no momento de contratação ganha amplitude na exata medida da função ofertada, quando de caráter ideológico. Assim, cabe ao trabalhador o dever de responder as perguntas de forma honesta e clara; e ao empregador obedecer o exato limite do necessário, respeitando assim a intimidade do candidato no máximo grau possível.

2. Em se tratando da promoção de cargos neutros para cargos de tendência, é importante que a vontade do trabalhador seja respeitada, devendo o empregador buscar medidas para que a esfera constitucional do trabalhador seja afetada em um mínimo grau. Exemplos de soluções cabíveis seria redirecionar para a função vaga um trabalhador que já ocupasse um

---

ámbito geográfico en el que fueron pronunciadas, el grado de confianza ante las críticas internas y/o externas de sus empleados y, evidentemente, el grado de responsabilidad que, dentro de la organización, ostente el individuo.” GALLEGO, Francisco Javier Calvo. **Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia**. Madrid: CES Consejo Economico y Social, 1995, p. 285.

<sup>42</sup> Ibidem, p. 269.

<sup>43</sup> Ibidem, p. 270-271.

cargo de tendência, o que não significaria nova lesão a seus direitos fundamentais; ou oferecê-la a trabalhadores neutros que voluntariamente se manifestassem para assumi-la.

3. Nos casos de promoção de trabalhadores neutros para cargos de tendência, se torna possível uma nova investigação acerca das características ideológicas do indivíduo, o que no momento inicial de ajustamento contratual não seria possível.

4. O rompimento contratual não configurará prática discriminatória quando há um direito fundamental significativamente lesado. Da mesma forma, se utilizadas como justificativas para a dispensa condutas do trabalhador que em nada firam a ideologia do empregador de tendência, não lhe apresentando prejuízos concretos, devem ser consideradas discriminatórias ou injustificadas.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei n. 9029, de 13 de abril de 1995**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm)>. Acesso em: 27 nov. 2018.

ESPAÑA. Tribunal Constitucional - Sala Primera. **Recurso de Amparo nº 788/1984 STC 88/1985, 19 de Julio de 1985**. Disponível em: <https://tc.vlex.es/vid/1-2-20-c-3-38-4-15034483> . Acesso em: 27/11/2018.

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.

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

RIVERO, Gloria P. Rojas. **La libertad de expresión del trabajador**. Madrid: Editora Trota, 1991.

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.

SOUZA, Jamille de Seixas. **A proteção constitucional à liberdade religiosa na relação de emprego e a teoria do dever da acomodação razoável**. 2017. Dissertação (Mestrado Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia.

**SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Liberdade Religiosa e Contrato de Trabalho: A dogmática dos direitos fundamentais e a construção de respostas constitucionalmente adequadas aos conflitos religiosos no ambiente de trabalho. Rio de Janeiro: Impetus, 2013.**