

As Organizações de Tendência confessionais sob a ótica das relações de emprego

Confessional Ideological Companies from the perspective of the employment relationship

Natalia Munhoz Machado Prigol¹

Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Brasil
nataliaprigol@hotmail.com

Marco Antônio César Villatore²

Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Brasil
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil
prof.villatore@gmail.com

Resumo

Objetiva-se analisar o conceito das Organizações de Tendência sob o viés das relações de emprego, e quais as consequências jurídicas decorrentes de sua aplicação no seio de uma relação desta natureza. O conceito, oriundo de uma criação jurisprudencial europeia, compreende aquelas organizações que tenham sido criadas com o objetivo de exteriorizar uma ideologia amplamente reconhecida de mundo, a exemplo das organizações religiosas, dos partidos políticos e das entidades sindicais. A aplicação do conceito no seio de uma relação de emprego tem como escopo assegurar que eventuais condutas praticadas por determinados empregados não coloquem em risco a credibilidade e a boa imagem daquela organização perante à sociedade. Isto porque, a depender do cargo que ocupa, um empregado passa a representar a própria organização, de tal forma que há um entrelaçamento entre sua vida privada e sua vida laboral. Diante disto, o campo de atuação do poder do empregador de tendência é maior do que em relações de emprego convencionais, estando ele autorizado a engendrar na vida privada de determinados empregados e impor padrões de comportamento que se assemelhem com a ideologia pregada pela organização empregadora. A pesquisa proporciona um panorama geral acerca do tema, cujos estudos no Brasil ainda são muito incipientes, razão pela qual se optou por utilizar do método descritivo.

¹ Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Rua Imaculada Conceição, 1155, 80215-901, Curitiba, PR, Brasil.

² Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Rua Imaculada Conceição, 1155, 80215-901, Curitiba, PR, Brasil. Universidade Federal de Santa Catarina. Rua Eng. Agrônomo Andrei Cristian Ferreira, s/n, 88040-900, Florianópolis, SC, Brasil.

Palavras-chave: organização de tendência, relação de emprego, direito do trabalho, vida privada, organização confessional.

Abstract

The objective is to analyze the concept of Ideological Companies under the bias of employment relationship, and what are the legal consequences arising from the application of the concept within a relationship of this nature. The concept, derived from a European jurisprudential creation, comprises those organizations that have been created with the aim of externalizing a widely recognized ideology of the world, such as religious organizations, political parties and trade unions. The application of the concept within an employment relationship is intended to ensure that any conduct practiced by certain employees does not put at risk the credibility and good image of that organization to the society. This is because, depending on the position that she/he occupies, an employee starts to represent the organization itself, in such a way that there is an interweaving between hers/his private life and hers/his working life. In view of this, the employer's field of activity tends to be greater than in conventional employment relationships, being allowed to engender in the private life of certain employees and impose behavior patterns that resemble the ideology preached by the employing organization. The study provides an overview of the subject, whose studies in Brazil are still very incipient, which is why it was chosen to use the descriptive method.

Keywords: ideological company, employment relationship, labor law, private life, confessional organization.

Introdução

Objetiva-se analisar o conceito das “Organizações de Tendência” sob a ótica das relações de emprego e as consequências jurídicas decorrentes de sua aplicação no seio de uma relação desta natureza, com foco para as organizações confessionais. Para tanto, partir-se-á do estudo do surgimento das Organizações de Tendência e dos requisitos para que uma entidade se enquadre como tal, o que será realizado a partir da análise de pesquisas europeias destinadas ao tema. Após, serão expostos quais os objetivos com a aplicação do conceito no seio de uma relação de emprego, e quais as consequências jurídicas que podem surgir a partir da sua incidência. Por fim, será analisado como se deu a normatização do tema em sede de União Europeia, no intuito de demonstrar que o conceito é bem definido pelo bloco, realizando o contraponto com o Brasil, onde ainda existe muita divergência com relação a possível aplicabilidade do tema. A escolha do tema se justifica em razão do escasso debate jurídico acerca da matéria no Brasil, em que pese ser cada vez mais recorrente questões envolvendo organizações desta natureza chegarem ao Poder Judiciário. Diante deste cenário de penumbra brasileira, exsurge a questão: o que efetivamente são Organizações de Tendência e quais as

consequências jurídicas oriundas de sua aplicação nas relações de emprego? A pesquisa é eminentemente descritiva, tendo sido escolhido este método porque o tema carece de muito debate em sede de Brasil, apesar de sua relevância.

Organizações de Tendência: conceito

Todos os empregados possuem a liberdade de comandar sua vida privada da maneira que melhor lhe convier, ainda que algumas atitudes possam ser moralmente reprovadas ou penalmente tipificadas, isto porque, as condutas praticadas pelo empregado fora do ambiente de trabalho, via de regra, estão imunes aos poderes diretivo e punitivo do empregador, não cabendo a este realizar juízos de valor ou aplicar sanções aos seus empregados por conta de tais condutas, sob pena de se violar o direito à vida privada do empregado e à inviolabilidade da privacidade e da intimidade.

Este sistema de proteção da vida privada e das liberdades individuais constituem um marco no Direito do Trabalho, e reconhece que há uma esfera de autonomia entre o empregado e o empregador (Waquet, 1992, p. 146), de tal forma que a vida extra laboral do empregado via de regra não repercute na sua relação de emprego.

Fruto da irrelevância da vida privada do empregado dentro de uma relação de laboral, acredita-se que “enquanto a vida extra-profissional do trabalhador não impedir o correto cumprimento do contrato ela é indiferente para o direito do trabalho” (Reis, 2001, p. 104). No entanto, existem situações em que, a depender da natureza da atividade exercida pela entidade empregadora, a conduta praticada pelo empregado, fora ou dentro do ambiente de trabalho, pode refletir diretamente e de forma negativa no ambiente laboral ou na própria atividade ao qual fora contratado.

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

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

É neste cenário que surgem as “Organizações de Tendência”, figura jurídica que não desfruta de um marco normativo específico no direito brasileiro, tendo sido criada no século passado pela doutrina e jurisprudência alemã através da expressão “*tendenzbetrieb*”, expandindo-se primeiramente para a Áustria (Zelaya, 2013, p. 153)³, a Suécia (Zelaya, 2013, p. 153) e, após, para toda a Europa (Carnicero e Pascual, 2013).

A doutrina e a legislação alemãs começaram a citar o conceito das Organizações de Tendência (*tendenzbetrieb*) em determinados ambientes de trabalho onde se acreditava ser razoável limitar alguns direitos dos empregados quando as empresas tinham como objetivo a expressão de alguma ideologia, fosse ela de cunho religioso, político, educativo, etc. (Myagusuku, 2008, p. 105), o que levou a sua normatização através da Lei, de 04 de Fevereiro de 1920, que reconheceu a todos os entes que

exerciam atividades intimamente conectadas com a busca de um ideal um regime jurídico particular (Sorda, 2015, p. 83). Conceitualmente, as Organizações de Tendência são entidades que possuem um objetivo social que se relacionam intrinsecamente com uma ideologia, uma moral, uma religião ou uma filosofia, a exemplo das associações, as fundações, os partidos políticos, os sindicatos, as igrejas e os grupos religiosos (Waquet, 1992, p. 145). Um dos primeiros autores a escrever a respeito do tema, Francisco R. Blat Gimeno (1986, p. 66), assim conceituou o instituto:

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

No mesmo sentido conceitua Raquel Tavares dos Reis, afirmando que “a razão de ser das organizações de tendência é a promoção de uma concreta diretriz ou opção ideológica, em função da qual existem” (Reis, 2001, p. 7). Nas relações de emprego desta natureza, o conteúdo obrigacional terá necessariamente uma orientação ideológica expressiva que, sem ela, a organização perderia a sua própria essência (Irueta Uriarte, 2013). Assim, a ideologia nestas entidades atua como o seu líquido amniótico ao longo de sua existência no plano jurídico. Estas organizações têm por finalidade estar a serviço, cultivo e difusão de uma ideologia, sem o objetivo de auferir lucro (Correa, 2002, p. 69), de tal forma que a sua razão de ser “é a promoção de uma concreta diretriz ou opção ideológica, em função da qual existem” (Reis, 2001, p. 107). Elas devem defender e propagar ativamente os valores de sua ideologia, divulgando os seus ideais e crenças, e a atividade que desenvolvem deve ser “institucionalmente expressiva de uma específica e bem determinada concepção de vida, do homem e do mundo, inspirada em valores ou ideais externamente reconhecíveis” (Reis, 2001, p. 107).

São entidades que se caracterizam por possuir uma ideologia que faz parte do conteúdo essencial, e

³ “Discrimination on the grounds of religion or belief shall not be deemed to have occurred with regard to vocational activities pursued within churches and other public or private organizations, the ethos of which is based on religious principles or belief, where the religion or belief of the person concerned constitute a genuine, legitimate and justified occupational requirement, having regard to the organization’s ethos” (Austria, 2004).

buscam a difusão destes ideais para a sociedade, que se encontram protegidos pela liberdade ideológica constitucional (Myagusuku, 1998, p. 101). Diferentemente das empresas tradicionais, que objetivam auferir lucro mediante a produção, a troca, ou qualquer outra atividade de cunho empresarial, nas Organizações de Tendência existe um elemento não mercantil, a ideologia, que se integra em seu conceito desde o seu nascimento, de tal forma que esta organização nunca foi neutra (Val Tena, 1994, p. 178).

Ademais, dentro de entidades desta natureza, além da existência do vínculo laboral - natural de qualquer contrato de emprego - existe também um vínculo de natureza extra laboral disciplinado pelas normas internas daquela organização ideológica (Irureta Uriarte, 2013, p. 489-511), estabelecidas com base no princípio da liberdade associativa. Assim, o empregado de uma organização de tendência tem um dever de lealdade para com o seu empregador, devendo ter condutas que se aproximem dos princípios ideológicos da mesma. A exigência pelo compromisso dos empregados com a ideologia da Organização tem como fundamento a proteção da boa imagem da empregadora, a tal ponto de se considerar uma quebra de contrato uma conduta que vá de encontro com os preceitos defendidos por ela (Selma Penalva, 2008, p. 300).

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

Requisitos para um correto enquadramento do conceito

Para que se caracterizem como Organizações de Tendência, devem preencher ao menos três requisitos, são eles: (a) exercer uma atividade não empresarial; (b) sem fins lucrativos e; (c) ostentar uma tendência ideológica intrínseca associada à sua própria natureza (Fondazione Studi Consulenti Del Lavoro, 2010).

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

tal forma que a atividade que exerce não tem cunho empresarial. Compreende-se por atividade econômica empresarial aquela “organizada para a produção ou circulação de bens e serviços para o mercado, com o fito de lucro. O essencial em qualquer empresa, por natureza, é que ela é criada com a finalidade de se obter lucro na atividade” (Martins, 2014, p. 212). As Organizações de Tendência não intentam a produção de um produto, a troca, a criação, a venda, a prestação de um serviço ou qualquer outra forma de atividade eminentemente empresarial. Objetivam simplesmente a propagação de uma ideologia, que é a sua própria razão de ser. Como elas têm como objetivo a propagação de uma ideologia – que nada se relaciona com a produção ou circulação de bens – elas não se enquadram como uma “empresa” propriamente dita e, em razão disto, não podem ser denominadas de “Empresas de Tendência”, mas, sim, de “Organizações de Tendência”.

(b) O segundo requisito – sem fins lucrativos – é consequência do primeiro. Considerando que a natureza da atividade que será realizada dentro daquela organização não é empresarial, mas, sim, eminentemente ideológica, o objetivo dela não é auferir lucro. Uma organização religiosa não é criada para auferir lucro, mas, sim, para promover uma religião aos seus fiéis e à comunidade. Ainda que as organizações desta natureza inevitavelmente recebam pecúnias ou bens, frutos de doações ou dízimos, tal fato não descaracterizará a sua natureza de Tendência. O importante, neste ponto, é identificar qual o fundamento para a criação da instituição. Acaso tenha sido criada especificamente para o fim de propagar uma ideologia amplamente reconhecida de mundo, o lucro eventual e futuro é uma consequência do próprio exercício de sua atividade, e deverá ser revertido em prol da organização. De modo diverso, caso a instituição objetive lucro, ainda que exteriorize uma ideologia para a sociedade, esta empresa não gozará do mesmo tratamento das organizações de tendência. A diferença é sensível, mas imprescindível. No entanto, este é um ponto de divergência na doutrina porque, enquanto a maioria dos juristas que tratam do tema afirmam ser muito difícil que uma Organização de Tendência, criada para propagar uma ideologia ao mundo consiga conciliar tal objetivo de tal sorte que o lucro seja tão importante quanto, a exemplo da Raquel Tavares dos Reis⁴,

⁴ A respeito, a autora afirma que: “Já se deixa ver que alinhamos com os autores que consideram ser o fim lucrativo muito dificilmente compatível com a qualificação de determinada organização como de tendência, pelo que negamos tal qualificação às organizações empresariais que desenvolvam no mercado uma atividade instrumentalmente dirigida à obtenção dos meios (designadamente patrimoniais) necessários à prossecução dos fins ideológicos próprios da entidade de tendência que as explora mas que não se encontrem, no desenvolvimento da respectiva atividade, teleologicamente relacionadas ou em conexão com o verdadeiro fim instituição do grupo” (Reis, 2001, p. 108).

Angel Luis Val Tena⁵, Pedro Irureta Uriarte⁶, etc., sem contar as inúmeras previsões legais dos países que incluem nos artigos o requisito de “sem fins lucrativos”, o entendimento não é pacífico.

Para a doutrina minoritária, uma Organização de Tendência poderá ter como objetivo auferir lucro e exteriorizar uma ideologia vinculada à sua própria natureza e razão de ser; a exemplo dos autores Flor de María Zelaya⁷ e Alejandra Selma Penalva⁸. No entanto, tem-se como mais adequado o entendimento da primeira parcela da doutrina – maioritária – que entende ser pouco provável que uma Organização de Tendência tenha dois objetivos principais tão distantes, a saber, a promoção de uma ideologia e o aferimento de lucro. Acredita-se que, em se admitindo tal hipótese, existe um risco considerável de que a Organização perca o foco ao qual fora criada, ou, ainda, que seja criada para mascarar condutas discriminatórias que seriam manifestamente proibidas, com o único objetivo de gerar o maior número de riquezas materiais possíveis.

(c) O terceiro requisito – ostentar uma tendência ideológica associada à própria natureza – correlaciona-se com os dois itens anteriores na medida em que, além da organização ter de exercer uma atividade de cunho não empresarial, sem o objetivo de auferir lucro, para que ela se enquadre como de tendência deve ostentar uma ideologia, propagando-a e a defendendo para o mundo. Ela deve ter sido criada, mantida e defendida no único intuito de propagar aquela ideologia, que é o motor da própria organização, e sob o qual se regem todas as relações oriundas dela. Cabe registrar que não se pode confundir determinadas empresas que, ainda que tenham uma ideologia exteriorizada pelo empregador, não preenchem os requisitos para enquadramento da entidade estudada, sendo o caso, por exemplo, das empresas de refrigerantes (Coca-Cola), de eletrônicos (Apple, Microsoft), das montadoras de veículo (Ford, Fiat), etc. Nestas empresas, em que pese exista o objetivo de propagar uma ideologia de que o produto fabricado é o

“melhor”, em muitos casos se assemelhando a um estilo de vida a ser seguido, não há uma defesa concreta de uma opção ideológica, tampouco o objetivo final destas empresas é perseguir os seus valores e ideais, mas, sim, o de obter a maior quantidade possível de lucro. Ainda que seja tentador afirmar que a atitude de um CEO da Apple fotografado com um smartphone de outra marca possa refletir de forma negativa para a empregadora, tal empresa, por não preencher os requisitos acima elencados, não poderá ser enquadrada como de tendência.

Não se deve confundir a “tendência” da empresa com um mero “interesse” da mesma, porque as Organizações de Tendência vão muito além de um simples interesse, sendo portadoras de um verdadeiro interesse coletivo, de modo que “só pode falar-se de organização de tendência quando a atividade desenvolvida no seu seio seja institucionalmente expressiva de uma específica e bem determinada concepção de vida, do homem e do mundo, inspirada em valores ou ideais externamente reconhecíveis” (Reis, 2001, p. 107).

Assim, a mera declaração voluntária de um empregador acerca de uma ideologia não é suficiente para caracterizar referida empresa como de tendência, até porque a tendência deve ser concebida com independência da interpretação pessoal do empregador (Val Tena, 1994, p. 185). Registre-se, também, que as empresas que tenham como intuito auferir lucro, como o caso das mencionadas acima, resvalam no requisito proposto para conceituação de uma Organização de Tendência, qual seja, o de desenvolver uma atividade com o verdadeiro e único objetivo final de propagar a sua ideologia. Por via de consequência, em empresas convencionais não é crível que o empregador engendre no âmbito da vida privada de seus empregados e restrinja direitos ou imponha comportamentos, porque tal conduta seria ilegítima.

Em suma, para evitar equívocos e eventualmente conceituar uma pessoa jurídica erroneamente como de tendência, deve-se verificar se existe uma verdadeira finalidade ideológica, a qual deve ser publicamente re-

⁵ “Es manifiesto que en una empresa ideológica no todos los puestos de trabajo son de tendencia y tampoco es cierto que debamos excluir de este tipo de relaciones a aquellas empresas con animo de lucro como fin principal, porque existen empresas instrumentales en las que el derecho al que sirven como instrumento – la libertad de expresión y su difusión – legitima la existencia de tareas de tendencia. Estas ultimas persiguen un fin de lucro, pero su finalidad ultima va más allá el elemento puramente lucrativo. Además, y en segundo lugar, también parece deducirse que las cualidades ideológicas del trabajador, cuando se trata de desarrollar una actividad de tendencia se integran como elemento objetivo de la amplitud y no es un elemento que reúna las características propias del *intuitus personae*” (Val Tena, 1994, p. 191).

⁶ A respeito o autor afirma: “Em síntesis, la mayor parte de la doctrina considera que la figura de las organizaciones de tendencia resulta plenamente aplicable a todas aquellas empresas que ostenta un carácter instrumental para la difusión de cierta ideología claramente conectada con el pluralismo político, sindical y religioso. La extensión de estas figuras a otras empresas, caracterizadas por una finalidad lucrativa, es hasta ahora motivo de amplio debate, sin perjuicio de que algunos ordenamientos las han excluido expresamente de la tutela de la tendencia” (Irureta Uriarte, 2013, p. 238).

⁷ “[...] es acertado tal planteamiento ya que una empresa de tendencia como las demás pueda tener presente el animo de lucro y cumpla con todos los requisitos que señala la ley para incursionar en el mercado, lo que mueve es ser conocida en la sociedad por una ideología determinada, al punto que quienes hacen uso de los bienes o servicios que oferta, lo hacen porque respetan o promueven sus ideales o esperan algo particular de la misma” (Zelaya, 2013, p. 153).

⁸ “[...] la aceptación social del producto o del servicio en el mercado depende de la cercanía o no del cliente potencial con la concreta ideología que la empresa en cuestión declara respetar, y este criterio que profesa la empresa es el que le está aportando unas características al producto ofertado que lo hacen insustituible” (Selma Penalva, 2008, p. 300).

conhecida, não bastando apenas um critério subjetivo interno da empresa para que se caracterize como tal (Araujo, 2014). Assim, não podem as multinacionais de grande porte ou qualquer outra empresa serem enquadradas como de tendência.

Organizações de Tendência sob a ótica das relações de emprego: objetivos decorrentes de sua aplicação

Para além das obrigações normais que são impostas a todos os empregados independente da natureza do serviço prestado, a saber os deveres fidelidade e de boa fé (Waquet, 1992, p. 146), nas Organizações de Tendência o empregador de tendência poderá exigir de seus empregados condutas que se assemelhem aos costumes e as ideologias pregados por aquela organização no exercício da atividade profissional e, também, em sua vida privada.

Além da clássica relação de confiança onde o empregado se compromete a cumprir com os interesses da empregadora, nas Organizações de Tendência se exige, também, um comprometimento com os princípios morais que caracterizam a orientam a atividade da organização (Sorda, 2015, p. 85), para garantir que a propagação da mensagem não seja desfigurada pelo empregado (Hidalgo Rúa, 1997).

Este comprometimento exigido dos empregados de tendência é oriundo dos deveres de (a) lealdade e (b) proteção da imagem da organização de tendência perante a sociedade e seus membros ou integrantes.

(a) O dever de lealdade é compreendido como a “conduta humana honrada, que pressupõe o agir com retidão, em virtude não só do interesse do empregado como também da harmonia que deverá existir na organização de trabalho que ele integra” (Barros, 2013, p. 487). Este dever ganha especial relevância no seio das Organizações de Tendência porque se entende que o empregador de tendência pode exigir de seus empregados uma lealdade aos ensinamentos por ela pregados. Desta forma, o indivíduo que aceita se vincular a uma relação de emprego em uma Organização de Tendência aceita tacitamente que deverá cumprir com um dever de fidelidade muito mais exigente se comparado com uma relação de emprego ordinária (França, 1994), porque se exige um alto nível de comprometimento do empregado para com a ideologia da Organização, com o objetivo de proteger a imagem desta perante a sociedade.

(b) O dever de proteção da imagem da Organização de Tendência perante a sociedade e seus membros é

imposto aos empregados de tendência, os quais, para o cumprirem, deverão sempre agir de tal forma que a imagem da empregadora de tendência não sofra nenhum tipo de repercussão negativa por conta de uma conduta praticada. Imagine-se que um empregado evangélico, responsável por guardar os dízimos na igreja, é visto furtando itens pessoais que são deixados por outros empregados nas áreas comuns da organização. Tal conduta, além de ser moralmente e criminalmente reprovável, coloca em risco a empregadora porque pode gerar aos fiéis um sentimento de desconfiança e indignação que seriam extremamente prejudiciais à imagem da Organização. Desta forma, para evitar que isto ocorra e para assegurar que a Organização atinja o objetivo ao qual fora contratada, impõe-se aos empregados o dever de proteção da imagem da entidade perante a sociedade, cuja imposição, em algumas situações, impõe a restrição de direitos dos empregados. Como se nota, a tendência da organização se torna um verdadeiro limite à liberdade do empregado, a tal ponto de restringir direitos daqueles que lá exercem determinadas atividades. Noutras palavras, em organizações desta natureza, é possível limitar o exercício de algumas liberdades e direitos dos empregados que prestam serviços naquela organização (Miyagusuku, 2008, p. 106).

Nestas relações de emprego, o direito a liberdade de expressão do empregado passa a ter um valor relativo, delimitado pela ideologia do empregador de tendência (Rojas Riveiro, 1991, p. 213). Assim, “os limites aos direitos fundamentais da pessoa são mais extensos, podendo ser afetados não só a liberdade matrimonial, mas também a liberdade religiosa, a de opinião e a de expressão” (Romita, 2009, p. 310). Referida restrição ao exercício de determinados direitos dos empregados de tendência, que contrastem com a ideologia da empregadora, deve ocorrer quando seja absolutamente necessário para o correto funcionamento da organização e, na medida em que seja inevitável para salvaguardar a prestação efetiva da atividade ideológica ao qual fora criada (Rodríguez-Piñero, 2004, p. 365). Não se pode negar que um empregado vinculado a uma Organização de Tendência não é indiferente ao seu empregador. Hipoteticamente, um empregado de uma igreja, contratado para lecionar aulas a jovens missionários, não consegue exercer sua função de maneira completa acaso não concorde com as crenças daquela religião.

Nesta espécie de contrato de emprego, a ideologia do empregador ingressa dentro do próprio objeto do contrato, de tal forma a autorizar a restrição ou limitação de certas liberdades dos empregados, em prol da Organização de Tendência (Miyagusuku, 2008, p. 190). O

próprio progresso do empregado de tendência dependerá de como ele lidará com as questões ideológicas que estão inseridas no ambiente de trabalho (Lheureux, 1999-2000, p. 76), porque a ideologia do empregado integra o trabalho (Lheureux, 1999-2000, p. 76).

No entanto, o simples fato de se tratar de uma Organização de Tendência não é suficiente para justificar restrições aos direitos fundamentais dos empregados (Lheureux, 1999-2000, p. 75). Para que as restrições pelos empregadores de tendência sejam legítimas, faz-se necessária a presença de pelo menos dois pontos: (a) detectar se as ofensas cometidas pelo empregado dentro ou fora do ambiente de trabalho possam, de alguma forma, refletir negativamente no bom funcionamento na empresa, (b) além de comparar se a natureza da atividade exercida pelo empregado dentro daquela organização e a infração cometida estão em consonância (Lheureux, 1999-2000, p. 23).

(a) A primeira situação tem sua razão de ser para justificar se a restrição do direito à liberdade do empregado é efetivamente necessária. Para exemplificar, imagine-se um diretor eclesiástico de uma igreja católica que publica em suas redes sociais um texto defendendo o aborto, que certamente fragilizará o instituto ao qual está vinculado, na medida em que o ato de abortar é um pecado de acordo com os ideais cristãos. Nestes casos, a valoração pelo empregador acerca da conduta de seu empregado de tendência deve estar “fundada no dano efetivo aos interesses da entidade empregadora que tal comportamento possa supor” (Reis, 2001, p. 105), o que impõe a rigorosa procura por elementos constitutivos do descumprimento contratual e o risco de dano. Assim, deve-se verificar se a conduta praticada pelo empregado coloca em risco ou pode colocar em risco a imagem e a credibilidade da Organização perante a sociedade.

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

Em vista disto, deve-se realizar uma distinção entre as tarefas de tendências (diretamente conectadas com o ideal da empresa) e as tarefas neutras. Naturalmente que aos olhos do julgador não é fácil distinguir a linha tênue que separa uma função neutra de uma função de tendência, não podendo se esperar que o órgão judicante

compreenda o senso de missão dos colaboradores de uma organização de tendência. De toda sorte, as funções meramente executivas ou técnicas que são neutras ao fim ideológico perseguido pela organização empregadora desautoriza qualquer diferença de tratamento pelo seu empregador, porque resultaria excessivo restringir determinados direitos destes, sob pena de violar o princípio da não discriminação (Reis, 2001, p. 110). De modo diverso, os empregados que exerçam “as funções ou tarefas e natureza intelectual, através da quais a organização revela ao exterior a sua própria identidade e prossegue os seus fins institucionais ideologicamente qualificados” (Blat Gimeno, 1986, p. 74) poderão ter certos direitos restringidos em prol da organização.

Assim, apenas aqueles empregados que exerçam atividades de tendência dentro da Organização poderão sofrer restrições às suas liberdades e, aqueles empregados que exerçam atividades neutras deverão ser equiparados a qualquer outro trabalhador de qualquer outra empresa, não podendo sofrer limitações (Miyagusu, 2008, p. 190). Neste sentido, dentro de uma Igreja Católica, por exemplo, um empregado responsável por gerir o setor de assuntos sociais exerceria um posto de trabalho de tendência, podendo sofrer limitações, mas, o vigilante daquela mesma organização não poderia ter qualquer liberdade individual restringida, porque ocupa um posto de trabalho neutro (sem vinculação com a tendência da organização).

Estando as convicções ideológicas do empregado diretamente vinculadas à atividade exercida por ele (tarefas de tendência), o empregador poderá impor e exigir determinadas condutas, ainda que fora ambiente de trabalho. De modo diverso, acaso o empregado realize apenas atividades burocráticas (tarefas neutras), sem uma vinculação direta à ideologia da organização, a restrição pelo empregador de tendência é indevida (Val Tena, 1994, p. 180). Em suma, a benesse concedida ao empregador de tendência apenas se aplica aos empregados “portadores de tendência”, que ocupam cargos que estão diretamente vinculados aos fins que intenta a organização alcançar. Esta importante diferenciação entre as tarefas de tendência e as tarefas neutras compõem atualmente o entendimento majoritário acerca da matéria. No entanto, ressalta-se que alguns países já reconhecem que a obrigação de fidelidade ideológica em Organizações de Tendência Confessionais abrange tanto os cargos clérigos como os não clérigos, assim considerados aqueles que assumem funções puramente técnicas ou administrativas.

Tratando-se de uma Organização de Tendência Confessional é evidente que todos os empregados, in-

dependentemente de seus cargos, contribuem para a preservação da boa imagem, e suas expressões ou conduta contrários aos padrões éticos e morais prejudicam o ministério e a mensagem religiosa, além do que as Igrejas são financiadas pelo dízimo pagos através de um espírito de sacrifício pela membresia, que tem o direito, portanto, de esperar um comportamento exemplar daqueles cujos empregos eles financiam. A este respeito ainda pouquíssimo foi falado pelos juristas, sendo minoritário o entendimento de que os empregados que exercem tarefas neutras poderiam sofrer algum tipo de restrição por estarem inseridos em uma Organização de Tendência. Em suma, predomina o entendimento de que o empregador só poderá exigir elevado padrão de conduta de seus empregados se – e somente – o comportamento colocar em risco o ideário da organização na qual estão inseridos, e desde que exerçam atividades diretamente ligadas a tendência da Organização. Derradeiramente, insta ressaltar que o âmbito de incidência do tema abrange apenas os empregados vinculados à relação de emprego e que cumpram com os requisitos legais, de modo que os padres, os pastores, e demais membros que exerçam e/ou prestem uma atividade eminentemente vocacional dentro das organizações religiosas não são objeto de incidência do tema. Isto porque “o vínculo entre as igrejas, as comunidades religiosas, e os seus membros ou integrantes constitui parte de um todo cujo liame é vocacional, não se situando como relação de emprego” (Barros, 2013, p. 509), estando excluído do âmbito de análise.

Consequências jurídicas decorrentes da aplicação do conceito no seio das relações de emprego

As Organizações de Tendência impõem aos seus empregados (de tendência) a necessidade de se adaptarem a sua ideologia e aos seus preceitos, de tal forma que as liberdades individuais dos empregados lá inseridos poderão sofrer restrições em prol da garantia de pleno exercício da atividade da organização e da manutenção do próprio contrato de emprego. A prerrogativa do empregador de tendência de impor restrições, condutas e regras de comportamentos aos seus empregados portadores da tendência abrangem toda a relação de emprego, a saber: (a) fase pré-contratual; (b) fase contratual; e (c) fase pós-contratual.

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

balho ofertado (Alvarenga, 2013, p. 158). A regra geral é a de que é vedado ao empregador realizar qualquer tipo de tratamento diferenciado com fulcro em questões discriminatórias, não podendo exigir determinadas características de seus candidatos, tampouco formular perguntas relacionadas a questões de foro íntimo. A proteção concedida nesta fase tem por escopo garantir que os candidatos não sofram qualquer tipo de discriminação em razão de sexo, raça, religião, ideologia, etc., cujas questões são irrelevantes para a consecução do cargo ofertado.

No entanto, nas Organizações de Tendência a regra geral é relativizada, sendo concebível que algumas liberdades fundamentais dos candidatos possam sofrer restrições, no intuito exclusivo de garantir a integral consecução dos objetivos da Organização contratante. Neste aspecto e, contanto que exista uma razão sólida, razoável e proporcional, entende-se que o empregador terá legitimidade de impor determinadas condições aos candidatos, realizar perguntas acerca de sua ideologia, descartar candidatos que expressem opinião divergente da doutrina seguida por aquela organização, etc., sem que isto configure abuso ao poder do empregador.

Exemplificando, uma Igreja Evangélica que esteja realizando entrevistas para contratação de um diretor de comunicação evidentemente que irá entrevistar apenas pessoas que comunguem da religião evangélica. Trata-se de uma restrição ao direito de liberdade de consciência do candidato, em prol da garantia de atingimento da finalidade da organização em sua máxima medida, ou seja, exteriorização da ideologia para o mundo. Como se observa, questões de foro íntimo do candidato que não teriam qualquer relevância para uma empresa convencional, nas Organizações de Tendência são essenciais, não podendo ser ignoradas pelos contratantes. Registre-se, de toda sorte, que deve haver proporcionalidade entre o objetivo do empregador ao fiscalizar as condutas de seus empregados ou impor determinadas restrições com o sacrifício de um determinado bem jurídico, para que a conduta do empregador de tendência seja legítima.

(b) Relativamente ao período contratual, a principal consequência é o controle que o empregador de tendência exerce sobre a vida extra laboral do empregado, ou seja, fora do ambiente e do horário de trabalho. Assim como no período anterior, a regra geral é a de que o poder empregatício não confere legitimidade para que o empregador engendre na vida privada de seus empregados e, desta forma, desde que as atividades do empregado não repercutam negativamente no seu contrato de emprego, o poder empresarial não tem alçada para impor sua autoridade (Alvarenga, 2013, p. 283).

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

[...] há, na verdade, que reconhecer que o princípio da irrelevância da vida privada e das convicções políticas e ideológicas do trabalhador se inverte nas organizações de tendência de modo a tornar igualmente decisiva como justa causa de despedimento a não conformidade do trabalhador de tendência aos imperativos de ordem ideológica da sua empregadora (Reis, 2001, p. 106).

A título de exemplo, um empregado de uma organização religiosa responsável por transmitir recados aos fiéis antes da realização de cultos e conceder entrevistas para jornais e revistas de grande circulação divulgando os ideais da religião, com o tempo passa a representar a própria organização. Este empregado se torna um símbolo ou a imagem da própria igreja, de tal forma que, quando ele frequenta locais públicos as pessoas o veem não como um simples empregado da igreja, mas, sim, como a própria igreja, se tornando a extensão daquele ambiente sagrado.

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

Outro exemplo é o de um diretor de uma igreja que é visto se relacionando com uma mulher casada. É evidente que este comportamento vai de encontro às regras de fé da organização, colocando em risco a pureza doutrinal, sendo potencial fator de desunião da própria membresia. Parece razoável que uma Igreja exija dos seus empregados uma conduta ilibada, uma vida de acordo com os padrões de ética e moral da instituição, fruto da autonomia da própria instituição que estabelece que “uma igreja deve também ter suas leis, para estabelecer o número e o lugar das reuniões, para prescrever condições com o fim de admitir ou excluir membros, para regulamentar a diversificação de funções, a conduta ordenada de seus negócios e assim por diante” (Locke, 1983, p. 7). A respeito John Locke afirmava que:

[...] nenhuma igreja se acha obrigada, pelo dever de tolerância, a conservar em seu seio uma pessoa que, mesmo depois de admoestada, continua obstinada a transgredir as leis estabelecidas por essa sociedade. Pois, se forem infringidas com impunidade, a sociedade se dissolverá, desde que elas compreendem tanto as condições da comunhão como também o único laço que une entre si a sociedade (Locke, 1983, p. 8).

É evidente que tais condutas repercutem de forma negativa para a Organização e, é por este fundamento que se admite, dentro deste tipo de ambiente laboral, que o empregador de tendência adentre na vida extra laboral de seus empregados, exigindo o cumprimento de determinados padrões de vida que se assemelham aos ideais daquela organização. Em havendo descumprimento pelo empregado de tendência, admite-se a rescisão do contrato de emprego por justa causa, conforme o entendimento majoritário dos países europeus.

(c) Por fim, na fase pós-contratual, se reflète na preocupação de toda empresa, seja de tendência ou não, em construir uma boa imagem perante a sociedade e seus consumidores (Alvarenga, 2013, p. 407). Em razão disto, ainda que rescindido o contrato de emprego, permanecem entre as partes a obrigação de sigilo, de lealdade e de boa-fé contratual. Constatando o descumprimento do empregado de tendência em qualquer dos deveres elencados, poderá o empregador ingressar com uma demanda pleiteando por uma reparação civil. Insta salientar que, em todas as três fases contratuais, os poderes concedidos aos empregadores de tendência que sacrificam direitos dos seus empregados portadores de tendência devem ser limitados pela análise do acaso, em especial à luz dos princípios da razoabilidade, proporcionalidade e ponderação, no intuito de verificar se a restrição foi realizada em uma medida rigorosamente simétrica com respeito ao fim ideológico perseguido pela Organização (Rojas Rivero, 1991, p. 212). Em havendo excessos, a restrição poderá ser considerada ilegítima, passível de indenização.

Normatização das Organizações de Tendência na União Europeia e no Brasil

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

A primeira Diretiva, número 94/45/CE do Conselho de Setembro de 1994, é vanguardista no que

concerne a regulamentação legal do conceito porque passou a autorizar que as empresas com orientação ideológica (organizações de tendência) adotassem disposições especiais em favor da organização, contanto que tais disposições assegurassem um melhor desempenho para elas (Winter e Prigol, 2017, p. 188). Para melhor compreensão da disposição legal, segue reprodução do artigo 8, inciso terceiro, da Diretiva:

Cada Estado-membro pode adotar disposições especiais a favor da direção central das empresas estabelecidas no seu território que tenham direta e principalmente finalidades de orientação ideológicas relacionadas com a informação e a expressão de opiniões, desde que, à data de adoção da presente diretiva, essas disposições especiais já existam na legislação nacional (União Europeia, 1994).

O referido instrumento foi o primeiro em sede de União Europeia a tratar das Organizações de Tendência e as regulamentar, ainda que de forma incipiente e, aproximadamente seis anos após a publicação da referida Diretiva é publicada uma nova Diretiva no intuito de regulamentar o conceito de forma mais concreta.

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

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

sencial, legítimo e justificado no âmbito da ética da organização (União Europeia, 2000).

Conforme se analisa, as Diretivas elucidam com clareza o conceito, o que fez com que o tratamento do tema em sede de União Europeia fosse uniformizado, garantindo uma maior segurança jurídica, engajamento entre os países e harmonização das decisões proferidas. Como as Diretivas gozam de efeito vinculante perante os Estados-Membros, não há obrigatoriedade que a legislação interna de cada país legisle acerca da matéria. No entanto, existem alguns Estados-Membros que dispenderam especial atenção ao tema, promulgando leis e criando precedentes jurisprudenciais importantes. No Brasil a aplicabilidade do conceito das Organizações de Tendência é objeto de grandes controvérsias porque a legislação brasileira não reconhece a figura do “empregador de tendência” e os Tribunais Regionais e Superior do Trabalho brasileiros apresentam certa resistência com relação a utilização do instituto.

Em razão dessa omissão legislativa, é tecnicamente possível invocar as Diretivas da União Europeia que tratam do tema para fundamentar a aplicação do conceito em lides envolvendo organizações desta natureza, conforme autoriza o artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, a seguir reproduzido:

[...] as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (Brasil, 1943).

Inobstante isto, é raro encontrar julgados que, na ausência de disposição legal aplique o direito comparado, o que acaba inibindo a aplicação do próprio conceito pelo Poder Judiciário. Além deste dispositivo, a Reforma Trabalhista de 2017 passou a prever em seu artigo 482, “m”, Consolidação das Leis Trabalhistas, que constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador a perda da habilitação para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. Veja-se transcrição do referido dispositivo: “Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado” (Brasil, 1943).

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

No entanto, indaga-se se seria possível argumentar que um empregado de uma organização religiosa que exerça um cargo de proeminência de líder de jovens e que seja considerado culpado em um processo disciplinar interno instaurado para apurar a prática de adultério praticado pelo mesmo seja excomungado e, por via de consequência, dispensado por justa causa? Exercendo um cargo de proeminência dentro da organização religiosa, onde deve orientar jovens a seguir um comportamento de acordo com os ideais da religião, a excomunhão não seria uma perda da “habilitação” do mesmo para exercer a sua função, passível de justificar a rescisão contratual por justa causa? Como seria possível um líder eclesástico manter o cargo ocupacional se ele é excomungado? Acredita-se que esta talvez seja uma brecha para aplicar o conceito das Organizações de Tendência de uma forma mais enérgica pelos Tribunais Regionais do Trabalho no Brasil, no entanto, conclui-se que até o momento não há normatização do tema no referido país.

Considerações finais

Objetivou-se conceituar as Organizações de Tendência e demonstrar como elas são aplicadas dentro das relações de emprego, no intuito de proporcionar um panorama geral acerca do tema, que ainda é pouco tratado no Brasil. Constatou-se que as Organizações de Tendência são entidades criadas com o objetivo de propagar uma ideologia amplamente reconhecida de mundo, a exemplo das igrejas, dos partidos políticos e das entidades sindicais. Sob a ótica das relações de emprego, o conceito tem como escopo assegurar que determinadas condutas de alguns empregados não coloquem em risco a boa imagem e a credibilidade da Organização perante seus membros e a sociedade.

Para tanto, admite-se que o empregador de tendência imponha determinados padrões de comportamento a alguns empregados, restrinja direitos e, em

situações mais extremas, dispense por justa causa empregados que tenham agido de tal forma a colocar em risco a Organização. Neste ponto, é importante identificar se a conduta praticada dentro ou fora do ambiente de trabalho poderá trazer consequências negativas para a Organização, o que é feito através da análise da conduta propriamente dita e do cargo ocupado pelo empregado, impondo a separação entre tarefas de tendência e tarefas neutras.

Como se verificou, as Organizações de Tendência constituem uma exceção à regra de que a vida privada do empregado está imune ao poder reverencial e diretivo do empregador, porque o conceito admite que o empregador de tendência, a depender das circunstâncias do caso, engendre na vida privada de seus empregados. Na União Europeia o conceito é bem definido pelos juristas e sua aplicação ocorre de forma madura, muito diferente da realidade brasileira, que ainda caminha a passos lentos no sentido de reconhecimento e eventual aplicação do tema. Em suma, a pesquisa intentou proporcionar um panorama geral acerca do conceito, atendo-se a realizar uma análise eminentemente descritiva.

Referências

- ALVARENGA, R.Z. de. 2013. *Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício*. São Paulo, LTr, 493 p.
- ARAUJO, A.R. de. 2014. La Libertad Religiosa del Profesor de Religión en España: análisis de la empresa de tendencia. In: CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, *Em defesa do Estado Laico*. Brasília, Conselho Nacional do Ministério Público, p. 11-31.
- AUSTRIA. 2004. The Federal Act Governing the Equal Treatment. Austrian Equal Treatment Act for the Private Sector. Disponível em: <http://www.eu-praxi.net/phase3/files/equal.pdf>. Acesso em: 27/02/2018.
- BARROS, A.M. de. 2013. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, LTr, 1392 p.
- BLAT GIMENO, F.R. 1986. *Relaciones Laborales en Empresas Ideológicas*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 315 p.
- BRASIL. 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 27/02/2018.
- CARNICERO, I.; PASCUAL, C. 2013. *Libertad Ideológica y Contrato de Trabajo*. Valladolid, Facultad de Ciencias Jurídicas, Universidad de Valladolid, 41 p.
- CORREA, F.G.A. 2002. *Los Derechos Fundamentales del Trabajador en la Empresa. Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales*. Santiago, Universidad de Chile Facultad de Derecho Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 147 p.
- FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO. 2010. *Parere n. 28 del 1 dicembre 2010. Il quesito: Il licenziamento nelle "organizzazioni di tendenza"*. Roma, FSCL, 5 p.
- FRANÇA. 1984. *Message concernant l'initiative populaire pour la protection des travailleurs contre les licenciements dans le droit du contrat de travail et la revision des dispositions sur la resiliation du contrat de travail dans le code des obligations, du 9 mai 1984*. Disponível em : <https://www.amtsdruckschriften.bar.admin.ch/viewOrigDoc.do?id=10104045>. Acesso em: 21/02/2018.

- HIDALGO RÚA, G.M. 1997. La libertad Ideológica del Trabajador. *Estudios Financieros*, **168**:59-72.
- IRURETA URIARTE, P. 2013. Situación legal de las personas que prestan servicios a una entidad religiosa. *Revista Chilena de Derecho, Pontificia Universidad Católica de Chile*, **40**(2):489-511.
<https://doi.org/10.4067/S0718-34372013000200006>
- LHEUREUX, G. 1999-2000. *Le Concept de Vie Personnelle du Salarie*. Lille, Université de Lille 2, 87 p.
- LOCKE, J. 1983. *Carta acerca da Tolerância*. São Paulo, Victor Civita, 350 p.
- MARTINS, S P. 2014. *Direito do Trabalho*. São Paulo, Editora Atlas, 980 p.
- MIYAGUSUKU, J.T. 1998. Los empleadores ideológicos y las libertades inespecíficas de los trabajadores. *Ius et veritas*, **16**:186-200.
- MIYAGUSUKU, J.T. 2008. *Derechos Inespecíficos de Los Trabajadores en Los Empleadores Ideológicos*. San Miguel, Peru. Dissertação de Mestrado. Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela de Graduados.
- REIS, R.T. dos. 2001. Direitos, Liberdades e Garantias da Pessoa do Trabalhador Despedido em Razão de sua Conduta Extra-Laboral. *Gestão e Desenvolvimento*, **10**:95-127.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. 2004. Libertad Ideológica, Contrato de Trabajo y Objeción de Consciencia. *Persona y Derecho*, **50**:355-372.
- ROJAS RIVERO, G.P. 1991. *La libertad de Expresión del Trabajador*. Madrid, Editorial Trotta, 254 p.
- ROMITA, A.S. 2009. *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*. São Paulo, LTr, 471 p.
- SELMA PENALVA, A. 2008. La Transcendencia Práctica de la Vinculación Ideológica en las Empresas de Tendencia en el Ámbito de las Relaciones de Trabajo. *Anales de Derecho, Universidad de Murcia*, **26**:299-332.
- SORDA, E. 2015. *Las Empresas de Tendencia de Tipo Confesional ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos*. Cidade do México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- UNIÃO EUROPEIA. 1994. Diretiva 92/45/CE do Conselho de 22 de setembro de 1994, relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A61995CJ0314>. Acesso em: 27/02/2018.
- UNIÃO EUROPEIA. 2000. Diretiva 2000/78/CE do Conselho de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078>. Acesso em: 27/02/2018.
- VAL TENA, A.L. de. 1994. Las empresas de tendencia ante el derecho del trabajo: libertad ideológica y contrato de trabajo. *Proyecto Social: Revista de relaciones laborales*, **2**:177-198.
- WAQUET, P. 1992. *L'entreprise et les Libertés du Salarie*. Paris, Éditions Liaisons, 206 p.
- WINTER, L.A.C.; PRIGOL, N.M.M. 2017. Empresa de Tendência: um estudo comparado entre o Mercosul e a União Europeia. *Revista da Faculdade de Direito da UFRGS*, **36**:184-205.
- ZELAYA, F. de M. 2013. Derivaciones Laborales de Las Empresas Ideológicas o de Tendencia en Nicaragua. *Revista de Derecho*, **16**:150-198.

Submetido: 19/05/2018

Aceito: 08/12/2018