

A liberdade religiosa e o empregador de tendência ideológica

Rúbia Zanotelli de Alvarenga*

INTRODUÇÃO

Os direitos fundamentais não são absolutos e podem sofrer limitações por meio do princípio da proporcionalidade, que será invocado em situações de colisão entre direitos fundamentais. Neste caso, toda e qualquer controvérsia relativa ao direito à liberdade religiosa do trabalhador será dirimida pelo critério da ponderação de interesses que se firma – ao definir a limitação de um direito fundamental – na adequação, na necessidade e na proporcionalidade em sentido estrito.

Apesar de a liberdade religiosa constituir um componente dos direitos fundamentais do trabalhador, tal direito, embora fundamental, poderá ser limitado, quando o empregador tem necessidade de contratar, exclusivamente, empregados que professem a fé por ele abraçada com o escopo de atingir os seus propósitos institucionais sem caracterizar prática de conduta discriminatória por parte do empregador em detrimento do empregado, conforme se demonstrará e se constatará no presente texto.

1. A limitação do direito à liberdade religiosa do empregado

Os direitos fundamentais do trabalhador não podem ser exercidos de forma ilimitada, pois, conforme Alexandre Agra Belmonte, nas relações de trabalho, os limites ao exercício das liberdades dependem do ajuste entre os direitos fundamentais aplicáveis aos trabalhadores, previstos na Constituição, e os demais direitos fundamentais, entre eles o poder diretivo, decorrente este do princípio da livre-iniciativa.¹ Ademais, “o exercício, pelo trabalhador, de seus direitos fundamentais não pode inviabilizar a realização da finalidade principal da empresa e nem (*sic*) gerar o descumprimento do contrato de trabalho estabelecido com base na lealdade e boa-fé”. Logo, o autor assinala que “as tensões entre os direitos

* Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Professora de Direito da Faculdade Casa do Estudante de Aracruz, ES. Advogada.

¹ BELMONTE, Alexandre Agra. **A tutela das liberdades nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2013, p. 50.

fundamentais dos trabalhadores e o poder diretivo (liberdade de iniciativa) devem ser analisadas em concreto”.²

Levando-se em consideração que o direito à liberdade religiosa no ambiente de trabalho não é absoluto, em decorrência do direito à *propriedade privada* e do *direito à livre iniciativa*, que visam a assegurar a necessidade do empregador em estabelecer o normal e o bom funcionamento da sua empresa, vê-se a necessidade de se estipularem limites ao exercício do direito fundamental à liberdade religiosa no ambiente de trabalho.

Por conseguinte, estatui Alexandre Agra Belmonte:

Exatamente porque a liberdade religiosa não é um direito ilimitado, cabe ao empregador coibir os abusos no ambiente de trabalho, podendo vedar que os empregados professem a sua fé no ambiente de trabalho ou, durante o expediente, busquem persuadir os demais trabalhadores ao ingresso de (sic) determinado segmento religioso. Isto porque tais manifestações, incompatíveis com o ambiente de trabalho e a (sic) neutralidade que ali deve vigorar de parte a parte, são capazes de provocar perturbação da ordem, ou seja, o normal funcionamento da atividade.³

Sabe-se que os direitos fundamentais desfrutam, em princípio, igual hierarquia e que a prevalência de um sobre o outro, em uma eventual colisão, somente poderá ocorrer atendendo-se ao princípio da concordância prática por meio da ponderação dos valores em jogo.⁴

A colisão entre dois direitos fundamentais admite, assim, duas soluções possíveis: 1ª - a prevalência de um deles com o sacrifício total do outro; 2ª - a harmonização que busca a compatibilização entre ambos de modo a não haver o sacrifício total de qualquer um deles.⁵

O princípio da proporcionalidade funciona como importante critério para a resolução de direitos fundamentais. A limitação de um direito fundamental se dará utilizando-se do exame da adequação, da necessidade e da proporcionalidade em sentido estrito.

Neste enleio, pode-se dizer que “o princípio da proporcionalidade atua também como poderosa ferramenta hermenêutica a ser manejada, principalmente

² Ibid., p. 256.

³ Ibid., p. 65.

⁴ SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. **Liberdade religiosa e contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Impetus, 2013, p. 161.

⁵ Ibid., p. 160.

pelo Judiciário, na resolução das colisões de direitos fundamentais que são submetidas à sua apreciação”.⁶

A tensão, por certo, é solucionada através *da aplicação do princípio da proporcionalidade/ponderação*, que consiste no critério solucionador entre os direitos fundamentais em choque. Assim sendo, o Juiz, ao concretizar um direito fundamental, deve estar ciente de que sua ordem precisa ser adequada, necessária e proporcional em sentido estrito.

Ao discorrer sobre o juízo de ponderação, Alexandre Agra Belmonte assinala que este visa a estabelecer a solução de tal conflito, fundamentando-se em três princípios, quais sejam: o da unidade da Constituição, que consiste na interpretação sistemática das normas e dos princípios; o da concordância prática, obtida por meio da harmonização que permita o melhor equilíbrio possível entre os princípios colidentes na busca da máxima concretização dos direitos envolvidos; e o da proporcionalidade, que objetiva, por meio do balanceamento e do estabelecimento de limites, a prevalência de um direito sobre o outro, quando absolutamente necessária para a resolução do conflito. E destaque-se: *o direito à propriedade do empregador, do qual resulta o poder diretivo, tem por limite a dignidade do empregado*. Mas este precisa, diante das características próprias e especiais das relações de trabalho, ser exercido conforme as necessidades do serviço, o que justifica a harmonização ou a prevalência diante da máxima operacionalidade conforme as circunstâncias.⁷

Dessa maneira, para que se possa limitar, num caso concreto, um direito fundamental do trabalhador, é preciso averiguar se a limitação é necessária e proporcional para o alcance do objetivo pretendido. Estando em voga, ora, a livre-iniciativa do empregador e a liberdade do empregado, e, ora, tendo ambos os direitos a igual dignidade constitucional, o Juiz deve optar pela solução que consiga o equilíbrio menos restritivo aos interesses em questão, ou seja, que o sacrifício de cada um dos bens jurídicos constitucionalmente protegidos seja adequado e necessário a salvaguardar outro.⁸ Sendo assim, é necessário que “a opção seja pela mínima compressão de cada um dos valores em jogo, de modo que a solução tenda

⁶ SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. **O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 171.

⁷ Ibid., p. 74.

⁸ BELMONTE, Alexandre Agra. **A tutela das liberdades nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2013, p. 236.

a possibilitar a liberdade de iniciativa [do empregador], limitando o mínimo possível o exercício da liberdade do trabalhador”.⁹

Exemplo de limitação do direito fundamental à liberdade religiosa é o caso de um modelo contratado como empregado de uma grife de roupas. A escolha dos trajés que ele utilizará no seu trabalho não estará ao seu alvedrio, embora, eventualmente, seja possível algum ponto de acomodação. Neste aspecto, será pertinente ao empregado acomodar o desejo de manter o seu anel de casamento, o qual não deixa de usar por razões religiosas, se o anel não interferir na imagem que deverá ser apresentada.

Outro exemplo de limitação do direito fundamental à liberdade religiosa é o do ator que pode querer exibir uma tatuagem religiosa em cena, e o diretor pode se abster de cobri-la com maquiagem, caso a presença da mesma não entre em conflito com o personagem que está sendo interpretado.¹⁰

Sabe-se que a função essencial do modelo e do ator é ter o corpo exibido com a finalidade de comunicar e de expressar a concepção artística do seu empregador. Contudo, o conflito entre a liberdade religiosa do empregado e a liberdade de expressão cultural e artística do empregador, concorde Aloísio Cristovam dos Santos Júnior, deve solver-se em favor deste.¹¹

Em tal linha de raciocínio, serão verificada, no presente artigo, a situação das organizações de tendência ideológica no âmbito das relações de trabalhos, por elas também representarem um exemplo de limitação do direito à liberdade religiosa do empregado.

2. O empregador de tendência ideológica

Os empregadores de tendência ideológica são entidades empregadoras que, por sua própria natureza, possuem determinada e específica linha ideológica, filosófica ou religiosa. Incluem-se aí os sindicatos, os colégios religiosos, os partidos políticos, entre outros.

No escólio de Alexandre Agra Belmonte, entidade ideológica ou de tendência:

⁹ Ibid., p. 236.

¹⁰ SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. **Liberdade religiosa e contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Impetus, 2013, p. 328.

¹¹ Ibid., p. 328.

[...] pressupõe a adesão a uma determinada ideologia ou concepção de vida, do homem ou do mundo, como ocorre com as dirigidas ao alcance de fins políticos (partidos políticos), religiosos, sindicais, confessionais, de caridade, educativos, científicos, artísticos e similares, como as associações antiaborto ou pró-imigração.¹²

Neste aspecto, Alexandre Agra Belmonte esclarece que as entidades de tendência se caracterizam por estarem voltadas à difusão ou à promoção de certa ideologia que, com base no pluralismo político e social, constituem expressão do exercício de direitos fundamentais.

A manifestação da ideologia que caracteriza as entidades de tendência resulta da liberdade de expressão, ou seja, da pública manifestação de certa ideologia ou religião, constitutiva de um específico vínculo associativo, que determina o fim que se propõe realizar direcionado a uma concepção da vida, do homem e do mundo.

As entidades ideológicas ou de tendência, portanto, não se confundem, por exemplo, como mero objeto social de uma empresa ou com a linha de orientação de empresas jornalísticas.¹³

Segundo Bruno Lewicki, é muito comum as organizações de tendência, a exemplo dos colégios religiosos e dos partidos políticos, restringirem o acesso à relação de emprego por motivos de pensamento ideológico, filosófico ou religioso.¹⁴

Manoel Jorge e Silva Neto, por sua vez, pensa de forma contrária. Para este, as entidades religiosas, com o escopo de atingirem os seus propósitos institucionais, necessitam contratar trabalhadores. E, em tal perspectiva, entende que não é possível restringir o universo dos eventuais contratados àqueles que professam a fé religiosa abraçada pela organização. Nem mesmo em questionários ou em entrevistas para a admissão de trabalhadores, pode-se indagar a respeito de crença do candidato ao posto de trabalho – proibição que se estende a todo e qualquer procedimento admissional.¹⁵

¹² BELMONTE, Alexandre Agra. **A tutela das liberdades nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2013, p. 66.

¹³ Ibid., p. 66.

¹⁴ LEWICKI, Bruno. **A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 157.

¹⁵ SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos fundamentais e o contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, p. 53.

Entretanto, para Alice Monteiro de Barros, a convicção política ou a fé religiosa do empregado devem estar em consonância com a orientação ideológica e com a crença difundidas pela organização empregadora. Porém, é necessário que tal fato não implique atentado à liberdade de consciência do trabalhador. Para a autora, indagações sobre opiniões ideológicas devem estender-se apenas aos que forem exercer tarefas cujo pensamento filosófico ou político seja indispensável ao desenvolvimento da organização.¹⁶

Ainda de acordo com Yara Maria Pereira Gurgel: “É perfeitamente razoável que escola religiosa condicione a contratação de professor para o ensino de catecismo ao fato de ser da mesma religião”.¹⁷

Já se recorrendo ao pensamento de Sandra Lia Simón, quanto ao tema da discriminação por empresas de tendência, estas devem ser atingidas pela redução substancial que sofre o poder de controle do empregador fora do local e do horário de trabalho:

A única hipótese que justificaria uma maior interferência na intimidade e na vida privada do trabalhador seria a de que seu pensamento influenciasse não no desenvolvimento da organização, mas diretamente na sua prestação de serviços. Todavia, o juízo de ponderação que determinará até que ponto referido direito da personalidade deverá ser sacrificado dependerá da análise específica do caso concreto.¹⁸

Desse modo, se a escola de fundo religioso decide determinar a leitura da Bíblia ou a inclusão da disciplina de Teologia na grade curricular, ela não poderá adotar critérios de contratação de empregados baseados exclusivamente na sua crença religiosa. Apenas se o pensamento do trabalhador influenciar o cumprimento da sua prestação de serviços negativamente se torna inviável a sua contratação, sob pena de despontar violado o direito à igualdade de condições.¹⁹

Em tal contexto, elucida Alexandre Agra Belmonte:

Se o Estado Brasileiro é laico, o ambiente empresarial, por sua natureza econômica, deve, igualmente, ser considerado neutro, mas as entidades de

¹⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 112.

¹⁷ GURGEL, Yara Maria Pereira. **Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação**. São Paulo: LTr, 2010, p. 62.

¹⁸ SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000, p. 171.

¹⁹ SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000, p. 171.

tendência, que não objetivam o lucro e sim a difusão de certa ideologia, não gozam dessa (sic) restrição, o que importa, conseqüentemente, numa maior limitação dos trabalhadores quanto à difusão de ideais, opiniões e atitudes materiais contrárias ao objetivo dessas entidades.²⁰

Alexandre Agra Belmonte, com exatidão, ainda estatui que tal limitação “deriva do conflito entre a liberdade individual do trabalhador e a liberdade de consciência e crença própria da entidade de tendência, que exprime o interesse coletivo dos que comungam de (sic) uma mesma ideologia ou religião, merecedora de uma mesma relevância constitucional”.²¹

Com maestria, Alexandre Agra Belmonte expõe o exemplo do professor de uma escola judaica que, por ter resolvido pregar em sala de aula o antissemitismo, vem a ser despedido. O iminente Ministro do TST instrui se tratar de um caso em que a escola tem determinada orientação e que os pais dos alunos a escolhem exatamente para essa tendência orientar a formação dos filhos matriculados.

Concorde Alexandre Agra Belmonte, é plenamente cabível a restrição ao direito fundamental de livre expressão, pelo que a conduta do trabalhador, sabedor dessa tendência e do dever implícito de respeito a ela no ambiente de trabalho, afronta a orientação patronal, assim levando à licitude de despedida, sendo o afastamento do professor medida adequada à cessação da divulgação de ideias contrárias ao objetivo da instituição.²²

O autor em comento menciona o caso de um apresentador de um canal de televisão católico em horário nobre, tido como um católico fervoroso, que resolve, publicamente, assumir a sua condição homossexual. Este trabalhador poderá ser dispensado por contrariar a orientação religiosa do empregador, já que a entidade para a qual trabalha é de natureza ideológica e o posto é de tendência. Ademais, o trabalhador desempenha tarefa de alto conteúdo ideológico, pelo que a sua conduta contraria e põe em risco a ideologia da instituição.²³

Por outro lado, o caso seria outro, se o trabalhador exercesse a função de um vigilante de entidade detentora da concessão do canal de televisão ou de um jardineiro de uma capela católica, que assumisse a condição de homossexual.

²⁰ BELMONTE, Alexandre Agra. **A tutela das liberdades nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2013, p. 67.

²¹ Ibid., p. 67.

²² Ibid., p. 69.

²³ BELMONTE, Alexandre Agra. **A tutela das liberdades nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2013, p. 72.

Embora a entidade para a qual trabalhem desenvolva atividade com caráter ideológico, o posto é neutro. Eis que as tarefas desempenhadas pelos trabalhadores não têm conteúdo ideológico ou representativo do empregador, motivo pelo qual, a princípio, não causam perturbação que justifique a despedida.²⁴

Sob tal ótica, as organizações religiosas, confessionais e empresariais com fins predominantemente ideológico-religiosos, “por integrarem a categoria de tendência religiosa, podem interferir na liberdade religiosa e de expressão de seus empregados numa maior medida que os empregadores seculares”.²⁵

Ainda em conformidade com a visão de Alexandre Agra Belmonte:

Nas entidades de tendência religiosa como colégios, onde o aluno se matricula ou foi matriculado pelos responsáveis, presume-se, exatamente em virtude da orientação ali praticada, que o trabalhador deve respeitar essa orientação, cabendo ao empregador impor limitações, quando justificadas pelas circunstâncias, ao exercício da liberdade de crença.²⁶

A propósito, mesmo em se tratando de organizações empresariais desprovidas de fins ideológicos, “a natureza da atividade desenvolvida pode justificar alguma restrição pontual à liberdade de expressão religiosa de seus empregados, quando absolutamente necessária à persecução dos fins econômicos da empresa”.²⁷

Neste sentido, assinala Aloísio Cristovam dos Santos Júnior:

É admissível, até mesmo, que a atividade econômica de uma empresa justifique a recusa à contratação de trabalhadores religiosos (ou, pelo menos, de trabalhadores integrantes de certos estratos religiosos), como no caso de um centro de hemotransfusão que não queira contratar Testemunhas de Jeová.²⁸

Quanto à questão, portanto, de as organizações religiosas discriminarem os trabalhadores que não professam a fé por ela defendida quando da contratação, Alice Monteiro de Barros²⁹, Sandra Lia Simón³⁰ e Edilton Meireles³¹ admitem a legalidade de cláusula contratual, desde que a mesma guarde pertinência com o

²⁴ Ibid., p. 72.

²⁵ SANTOS JUNIOR, Aloísio Cristovam dos. **Liberdade religiosa e contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Impetus, 2013, p. 250.

²⁶ BELMONTE, op. cit., p. 69, nota 23.

²⁷ SANTOS JUNIOR, op. cit., p. 252, nota 25.

²⁸ Ibid., p. 252.

²⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 62.

³⁰ SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000, p. 87.

³¹ MEIRELES, Edilton. **Abuso do direito na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2005, p. 183.

desenvolvimento da organização ou, ainda, com a própria prestação de serviços do empregado. Trata-se do caso das organizações de tendência que seguem determinada religião como já visto no exemplo de um colégio católico que contrata apenas professor de Teologia ligado à religião católica. Segue-se, aqui, o pensamento dos ilustres autores referidos.

Aloísio Cristovam dos Santos Júnior também cita o exemplo de empresas que, embora não pertençam a uma comunidade religiosa, foram criadas e são mantidas com o objetivo de atender a um segmento religioso específico, dando suporte a comunidades religiosas por meio da comercialização de produtos e da prestação de serviços cujo conteúdo está diretamente relacionado com o respectivo credo. É o caso, a título de exemplificação, de uma editora ou de uma livraria que trabalhe somente com obras que veiculem uma determinada doutrina religiosa.³²

Segundo o autor em tela:

A natureza da atividade empresarial permite que a empresa exija de seus empregados um comprometimento religioso que justifica a investigação, durante o processo de seleção, da opção religiosa do aspirante. Neste caso, não será a natureza da atividade profissional que determinará a razoabilidade da inclusão no recrutamento de pergunta sobre a vinculação religiosa do candidato, pois a profissão a ser exercida poderá ser idêntica à exercida por qualquer empregado de uma editora ou de uma livraria secular, mas sim a especificidade da atividade empresarial, que tem como alvo determinado público religioso.³³

Revela-se uma discriminação justificável, pois não é justo impor à empresa a contratação de empregado professor de Teologia que declare outra religião em um colégio cuja religião seja a católica.

Consoante ensina Aloísio Cristovam dos Santos Júnior:

[...] os problemas relacionados com a expressão religiosa no ambiente de trabalho, quando o empregador é uma organização religiosa, reclamam do direito um tratamento diferenciado, a fim de que não seja inviabilizada a realização dos fins ideológicos, que são a sua razão de existir e cuja perseguição está legitimada pelo princípio do pluralismo, que se situa na base do Estado democrático contemporâneo e obtém consagração no texto constitucional brasileiro desde o seu preâmbulo, onde se afirma a concepção de uma “sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos”.³⁴

³² SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. **Liberdade religiosa e contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Impetus, 2013, p. 256.

³³ Ibid., p. 256.

³⁴ SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. **Liberdade religiosa e contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Impetus, 2013, p. 257.

Assim, vê-se que a natureza do empregador ou da atividade empresarial pode justificar a limitação quanto ao exercício da liberdade religiosa do trabalhador, haja vista que, conforme Alexandre Agra Belmonte, relativamente às entidades de tendência, a necessidade de adequação do empregado ao cumprimento dos objetivos podem importar em uma limitação ainda maior, exigindo-se conformidade ou adequação ideológica do trabalhador à tendência da entidade empregadora. Nelas, a liberdade de manifestação do pensamento é delimitada pela ideologia da instituição empregadora.³⁵

Em outras palavras, ainda segundo o autor em tela, nas entidades de tendência, vigora um dever de identificação em relação aos objetivos das mesmas, não podendo a liberdade de expressão dele destoar a priori – e esse dever de identificação com a ideologia ou com a religião, que caracteriza a entidade empregadora e a prestação laboral, estende-se aos comportamentos da vida privada.³⁶

Como assinala Edilton Meireles, é razoável a objeção, pois todo professor acaba por difundir para seus alunos suas convicções, sejam religiosas ou ideológicas. Para este autor, ninguém consegue atuar com total imparcialidade em questões religiosas. É natural que todo colégio religioso queira, em seu quadro de trabalhadores, pessoas que professam a religião respectiva, sob pena de a instituição se afastar de seu objetivo principal, enquanto entidade religiosa, que é a difusão de sua fé.³⁷ Sob este prisma, “as entidades de tendência, na obtenção de informações dos candidatos a emprego, podem proceder, quando da seleção, a indagações que não seriam cabíveis por parte de empregadores com outro tipo de atuação, ou seja, não ideológica”.³⁸

Aloísio Cristovam dos Santos Júnior também destaca que o nível de liberdade de autodeterminação da organização religiosa justifica-se, na medida que lhe seja reconhecida uma maior liberdade na contratação de empregados, com o objetivo de lhe assegurar a prerrogativa de, para o melhor atendimento de suas finalidades, aferir, ela própria, a necessidade de que o seu pessoal se constitua somente de indivíduos comprometidos com as regras que constituem a base de sua formação.

³⁵ BELMONTE, Alexandre Agra. **A tutela das liberdades nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr. 2013, p. 70.

³⁶ Ibid., p. 71.

³⁷ MEIRELES, Edilton. **Abuso do direito na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2005, p. 182.

³⁸ BELMONTE, Alexandre Agra. **A tutela das liberdades nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr. 2013, p. 71.

Sendo assim, para o autor também se configura razoável que as igrejas optem por contratar e por manter nos seus quadros somente pessoas que partilham dos seus ideais religiosos, independentemente da função a ser exercida na instituição. Tal ocorre, porque a finalidade da igreja é instrumental em relação às crenças e ao sistema de valores partilhados por seus integrantes; e, portanto, todo o aparato organizacional deve convergir para a expressão de um mesmo ideário religioso.³⁹

O referido autor alude, por exemplo, ao caso de uma igreja pentecostal, cuja doutrina pode impor às suas empregadas, também pertencentes à comunidade religiosa, que se abstenham de cortar os cabelos. Ele expõe que, se a referida exigência partisse de um empregador comum, possivelmente seria tomada como uma restrição indevida à liberdade de autodeterminação da imagem e jamais forneceria justificção razoável para embasar o exercício do poder disciplinar empresarial.⁴⁰ No caso específico desta igreja, contudo, “a realização do sistema de valores que compõe o seu ideário e que legitima a sua fundação justifica a imposição da regra, de modo que a eventual despedida da trabalhadora por contrariar o preceito religioso não pode ser interpretada como ofensa moral”.⁴¹

Ainda no magistério de Aloísio Cristovam dos Santos Júnior:

Parece razoável, por exemplo, que uma emissora de rádio católica que contrate um locutor kardecista estipule em uma cláusula do contrato de trabalho que ele deva se omitir de veicular qualquer mensagem que contrarie os dogmas da religião católica. Nesse caso, ele não estaria proibido de expressar uma mensagem religiosa que fosse comum à sua doutrina e ao catolicismo, mas não poderia, por exemplo, defender no seu programa de rádio a reencarnação. Observe-se que não se está tratando da veiculação de uma mensagem intencionalmente ofensiva à religião católica, ação que cairia na vala comum da quebra do dever de lealdade, mas na exteriorização de um discurso que, embora não tenha a intenção deliberada de afrontar as crenças do empregador, é com elas incompatível. Neste caso, a natureza do empregador e também da atividade profissional justifica a estipulação de cláusula conferindo ao trabalhador um tratamento diferenciado, que, contudo, não deverá ser considerado discriminatório. No mesmo diapasão, pode-se imaginar que não seria irrazoável – embora talvez desnecessário – que um motel exigisse, por meio de cláusula contratual, que o recepcionista ou o segurança que está sendo contratado se abstenha de expressar no ambiente de trabalho, ainda que silenciosamente por meio de estampa em camisetas, mensagens que veiculem a condenação bíblica à fornicção e ao adultério.⁴²

³⁹ SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. **Liberdade religiosa e contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Impetus, 2013, p. 73.

⁴⁰ Ibid., p. 74.

⁴¹ Ibid., p. 74.

⁴² SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. **Liberdade religiosa e contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Impetus, 2013, p. 259.

Revela-se, portanto, justificável a organização de tendência impedir o seu trabalhador de usar, no ambiente de trabalho, um vestuário que, segundo critérios religiosos, esta julgue inadequado.

Por conseguinte, se houver intenção deliberada do trabalhador de agredir os valores cultivados pela empregadora, o mesmo poderá ser dispensado por justa causa. Se o ato, contudo, representou tão somente a expressão de seu afastamento da doutrina religiosa, será caso de aplicabilidade de sanções mais brandas, como a advertência e a suspensão contratual, especialmente se não se tratar de reincidência. Assim, constata-se que, se o empregado deixar clara a sua intenção de afrontar os valores que compõem o ideário da organização, o seu comportamento traduzirá descumprimento do dever de lealdade e de obediência, além de, por sua gravidade, a quebra da confiança necessária à continuidade da relação de emprego. Neste caso, o trabalhador “deverá entender que não lhe cabe valorar as normas do ordenamento da organização religiosa segundo as suas próprias convicções, mas segundo as crenças do grupo”.⁴³

Aloísio Cristovam dos Santos Júnior, contudo, adverte que não será caso de restrição aos direitos fundamentais, se existirem atividades profissionais que possam se desenvolver no âmbito das organizações religiosas de forma secular, por não se vincularem de forma direta à atividade finalística da igreja ou do culto, de modo que o seu conteúdo e o seu significado não sejam substancialmente diferentes, quando prestadas por trabalhadores que estejam inseridos em uma organização empresarial qualquer. Seria o caso, por exemplo, dos serviços de limpeza, de segurança e de contabilidade. Por outro lado, estão vinculadas à própria atividade finalística da organização religiosa, por exemplo, o trabalho de um músico assalariado por uma igreja para tocar algum instrumento nos seus cultos.⁴⁴ Como observa o referido autor: “Exigir-se-á de alguém que exerce a sua atividade profissional no serviço litúrgico um maior nível de comprometimento ideológico com a organização religiosa do que aquele requerido ao zelador”.⁴⁵

Consoante ressalta Alexandre Agra Belmonte, o regime de privilégio das entidades de tendência em relação à vinculação de trabalhadores à sua ideologia não se aplica a todos os cargos ou funções. Assim como há entidades neutras e

⁴³ Ibid., p. 74.

⁴⁴ SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. **Liberdade religiosa e contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Impetus, 2013, p. 73.

⁴⁵ Ibid., p. 74.

entidades de tendência, nas entidades de tendência há postos neutros e postos de tendência, pelo que os ocupantes de postos neutros – que não guardam relação direta com o objetivo da entidade – não podem ser considerados guardiões e propagadores de sua ideologia. Compreende-se aí o pessoal de limpeza, de vigilância e os auxiliares administrativos, que desempenham funções meramente executivas ou técnicas, pois tais trabalhadores não têm como obrigação replicar a ideologia da entidade por não executarem tarefas diretamente dirigidas à realização da específica finalidade da mesma.⁴⁶

Ainda no escólio de Alexandre Agra Belmonte, destarte, “nas hipóteses em que as tarefas se encontram ideologicamente ligadas à missão desse tipo de entidade, o trabalhador assume o compromisso de respeitar a orientação ideológica no desempenho de suas funções”.⁴⁷ Ensina o autor que, no exame de conflitos, atender-se-á ao princípio da interpretação restritiva da limitação das liberdades. Como os objetivos das entidades de tendência não se confundem com os interesses das demais organizações, a recíproca não é verdadeira, isto é, embora as primeiras possam contar com trabalhadores que não podem ser considerados de tendência, não há trabalhadores de tendência fora das entidades de tendência.

CONCLUSÃO

Eis que se seguem aqui, portanto, os pensamentos de Aloísio Cristovam dos Santos Júnior, Alexandre Agra Belmonte, Alice Monteiro de Barros, Sandra Lia Simón, Bruno Lewicki, Yara Maria Pereira Gurgel e Edilton Meireles.

Ressalve-se que, por força dos fins ideológicos aos quais se encontram atreladas, as organizações de tendência podem restringir os direitos fundamentais do empregado, em especial, a sua liberdade de manifestação religiosa, de modo que seus objetivos sejam alcançados, sob pena de descaracterização da própria existência da organização de tendência.

⁴⁶ BELMONTE, Alexandre Agra. **A tutela das liberdades nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2013, p. 71.

⁴⁷ Ibid., p. 71.

Contudo, destaque-se que o empregador somente poderá limitar a liberdade de expressão do trabalhador exercente de função que tenha correspondência direta com os fins da entidade de tendência e cuja atuação discrepante da ideologia do empregador cause danos à imagem da entidade ou ao seu normal funcionamento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BELMONTE, Alexandre Agra. **A tutela das liberdades nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

GURGEL, Yara Maria Pereira. **Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação**. São Paulo: LTr, 2010.

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

MEIRELES, Edilton. **Abuso do direito na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2005.

MURARI, Marlon Marcelo. **Limites constitucionais ao poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do empregado**. São Paulo: LTr, 2008.

SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. **Liberdade religiosa e contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Impetus, 2013.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos fundamentais e o contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000.