

A RELAÇÃO DE EMPREGO NAS ORGANIZAÇÕES DE TENDÊNCIA

Rafael Carmezim Nassif¹

THE JOB RELATION IN THE TENDENCY ORGANIZATIONS

¹ Advogado; Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela EMATRA 9ª Região; Mes-
trando em Direito Econômico e Socioambiental pela PUC/PR.

RESUMO: As organizações de tendência são caracterizadas em razão do postulado ideológico marcante que predomina e direciona suas atividades propostas. Entendem-se como tal: os partidos políticos, os sindicatos, às igrejas e comunidades religiosas, estabelecimentos de ensinos e hospitais pertencentes a igrejas e comunidades religiosas, instituições de comunicação social e grandes corporações. Ante a carência de previsão específica no arcabouço jurídico brasileiro, estas organizações não têm outra saída senão buscar amparo legal nos princípios e regras gerais previstos na Carta Constitucional, principalmente no que toca as relações de emprego. Por conseguinte, faz-se necessário socorrer-se aos direitos fundamentais constitucionalmente previstos, pois através destas normas basilares é que se pode traçar diretrizes visando guarnecer estas desprotegidas relações. Tendo em vista que as condutas extraprofissionais do empregado de tendência são capazes de interferir diretamente na relação de trabalho, há que se fazer um juízo de razoabilidade no que tange os embates provenientes do extenso poder empregatício, haja vista a necessidade deste em resguardar sua ideologia tão marcante.

PALAVRAS-CHAVES: Organizações de Tendência. Relação de Emprego. Direitos Fundamentais. Poder Empregatício do Empregador de Tendência.

ABSTRACT: The ideologically oriented organizations are characterized due a strictly ideological postulate which dominates and directs it proposed activities. They are understood as such: political party, labor union, trade union, churches and religious communities, schools and hospitals belonging to churches and religious communities, media institutions and large corporations. Faced with the lack of specific requirements in the Brazilian legal framework, these organizations do not have any choice but to seek legal support in the principles and general rules laid down in the Federal Constitution, especially in terms of employment relations. Consequently, it is necessary to rely on the fundamental constitutional rights provided, because through these basic rules is that they can trace these guidelines in

order to strengthen unprotected relations. Considering that the employee's conduct outside work is capable of directly interfering in the employment relationship, it's necessary to make judgment of reasonableness regarding the conflicts coming from the extensive employment power, considering the need for this safeguard their striking ideology.

KEY-WORDS: The ideologically oriented organizations. Employment Relationship. Fundamental Rights.

1. INTRODUÇÃO

Organizações de tendência são conhecidas em razão da ideologia determinante que norteia suas atividades, o que faz por imprimir uma característica própria e específica, sendo que referidos ideais influenciam diretamente as atividades por elas propostas.

Considerando a peculiaridade ideológica contemplada por essas organizações, evidente que a figura do empregador de tendência exige e espera determinada conduta dos trabalhadores sob um aspecto que transcende o comportamento profissional, invadindo sua vida privada.

Desta forma, faz-se necessário analisar qual é a extensão do poder diretivo disciplinar do empregador de tendência, mesmo porque este necessita resguardar sua imagem e ideologia tão presente nas atividades propostas.

2. ORGANIZAÇÕES DE TENDÊNCIA

Com o intuito de ilustrar o tema em questão, destaca-se a definição trazida por Jeana Almeida de Menezes, sob uma ótica respaldada na doutrina alemã, quando conceitua as organizações de tendência como:

(...) aquelas organizações cuja intenção é desempenhar 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 competente quase exclusivamente ideológico, etc. (MENEZES, 2008, p. 226).

Logo, denota-se que tais organizações podem ser empresas ou instituições sem fins lucrativos, que possuem determinada ideologia, sendo que os ideais específicos influenciam de modo direto os serviços por eles

propostos. Assim, a prestação de serviços, produtos ou bens ofertados pelas organizações de tendências, necessariamente estão diretamente atrelados a um caráter específico coletivo, seguindo tendência ímpar com relação às demais instituições ativas na sociedade e no mercado de trabalho.

Insta salientar, portanto, não haver importância acerca da modalidade das referidas instituições, tampouco o formato jurídico descrito no contrato social, sendo relevante apenas os ideais propostos, ou seja, essência única e específica das atividades marcadas através de sua peculiaridade.

Considerando que as organizações de tendência apresentam como principal característica a ideologia, presume-se que a mutabilidade também é um fator que compreende estas instituições, em que pese tais mudanças detenham um caráter pouco expressivo, mesmo porque, se assim não o fosse, não se enquadrariam na modalidade ora aventada, eis que perderia a tendência bem definida.

De outra banda, não se pode olvidar que há instituições de tendência que apresentam traços ideológicos completamente imutáveis, enraizados em doutrinas culturais, antigas, que ao longo do tempo tornam-se paradoxais, justamente por desacompanharem a evolução e mutação social.

Raquel Tavares dos Reis, em sua obra, assevera veementemente que as organizações de tendência, em razão de sua característica dominante, devem ir muito além do interesse empresarial. Vejamos suas considerações a despeito deste particular:

(...) portadoras de um interesse colectivo, de modo que só pode falar-se de organizações de tendência quando a actividade 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).

Logo, reiterando o notório fato de inexistir legislação brasileira que preconize definições e normas a despeito desta modalidade institucional, evidentemente haverá certa vagueza quanto aos critérios necessários à caracterização de uma organização de tendência, razão pela qual temos apenas como pressuposto objetivo a ideologia marcante.

1.1 Modalidades de Organizações de Tendência

Com o escopo de atribuir a roupagem de organização de tendência a determinadas instituições, socorre-se a classificação da doutrina espanhola, a qual coaduna-se perfeitamente com a categorização aventada por Jeana Almeida de Menezes, pois esta também atribui tal qualidade aos partidos políticos, aos sindicatos, às igrejas e comunidades religiosas, estabelecimentos de ensinos e hospitais pertencentes a igrejas e comunidades religiosas, bem como instituições de comunicação social (MENEZES, 2008).

No que se inferem as entidades políticas, mormente as atividades partidárias, não paira qualquer dúvida no que diz respeito aos anseios ideológicos que as movem. O próprio significado da nomenclatura *político partidário*, segundo o Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa, é que: “3. *Que segue uma ideia, uma escola, uma pessoa, etc.*” (FERREIRA, 2004).

Vislumbra-se, portanto, que partidos políticos ou entidades desta natureza, apresentam formatos totalmente indissociáveis de uma ideologia, pois se trata de reunião de pessoas que partilham idêntico ideal, buscando a efetivação do interesse comum perante toda uma sociedade.

Entretanto, conquanto seja bastante remota a existência de regulamentação legal em face das organizações de tendência, destaca-se que no caso dos partidos políticos a Constituição Federal Brasileira prevê no §1º de seu artigo 17, ainda que de maneira muito sutil, o mister destas instituições em estabelecer regras de fidelidade partidária.

Outra instituição enquadrada como organização de tendência, segundo entendimento doutrinário acima exposto, é o sindicato de classe, o qual apresenta características bastante similares aos partidos políticos, porquanto detém o condão primordial em representar os interesses peculiares de determinado grupo de pessoas, neste caso, a classe de trabalhadores.

Tal como os partidos políticos, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 8º, III, preconiza superficialmente regras atreladas a uma instituição sindical, principalmente no que tange seus objetivos acerca da defesa dos direitos de uma categoria.

A despeito das igrejas e demais entidades religiosas, estas indubitavelmente se enquadram na condição de tendência, eis que os conteúdos

doutrinários são notoriamente conhecidos em razão de sua expressiva forma dogmática. Com efeito, tem-se que a propagação da fé, em vista dos diversos segmentos e meios de difusão, estão, na maioria das vezes, pautados em dogmas e doutrinas praticamente imutáveis.

Notadamente, as igrejas e demais entidades religiosas detém robusto poder ideológico, tanto é que a própria formação da sociedade é proveniente de conceitos e modelos difundidos em suas doutrinas. Tendo em vista a importância das instituições religiosas, mormente no que se inferem seus reflexos na estruturação do indivíduo/sociedade, a própria Constituição Federal concedeu amplo caráter protetivo à liberdade individual relativa a tal assunto, nos termos como dispõe o artigo 5º, VI.

Inobstante, a Carta Magna vai além, eis que o artigo 5º, VIII, chega a dispor normas de maneira preventiva atinente à liberdade religiosa e política, qual sejam as situações em que o cidadão poderá sofrer eventuais restrições de direitos em razão de sua crença religiosa ou partidária.

No que tange aos estabelecimentos de ensino, estes só poderão ser considerados como organização de tendência quando estiverem atrelados a igrejas e comunidades religiosas, porquanto se trata de instituição formadora de cidadãos pautada em preceitos religiosos. Nestes casos, a ideologia é imposta através de uma vertente educativa, sendo que determinada crença deterá o condão de estabelecer ideais que subsidiem até mesmo a formação moral do indivíduo.

Ao revés do requisito necessário para caracterização de uma instituição educacional em uma organização de tendência, não se pode deixar de notar que também existem estabelecimentos de ensino que são reconhecidos não só em razão do formato pedagógico ofertado, mas também pela rígida exigência e propagação de preceitos disciplinares, nas quais muitas vezes são alheios a religião, como por exemplo, a educação militar.

Por óbvio que estes ensinamentos também apresentam ideologias específicas e bem determinadas, as mesmas poderiam ensejar a classificação de organizações de tendência a referidas entidades educacionais.

Outras instituições que recebem semelhante tratamento, ou seja, podem ser classificadas como organizações de tendência em face de deter-

minadas condições, são alguns hospitais e estabelecimentos de saúde, posto que estão atrelados a entidades ecumênicas, sendo que as crenças acabam sendo propagadas através dos serviços prestados por aqueles.

Para tanto, também se faz mister que as tarefas ofertadas pelos hospitais e estabelecimentos de saúde detenham o caráter único e específico, situação inclusive, que indiretamente limita a plenitude dos serviços prestados, pois ficam a mercê do postulado ideológico do ente religioso.

Quanto às instituições de comunicação social, estas apresentam uma característica bastante abrangível dos requisitos que as condicionem como organização de tendência, eis que o mister de tais entidades é a veiculação de informações.

Em assim sendo, considerando os inúmeros conteúdos a serem transmitidos, faz-se necessário uma atenção especial no formato da informação, pois nestes casos a ideologia é apenas propagada, seja por meio da política, da religião, ou ainda através de notícias que dizem respeito apenas a um grupo social.

Notadamente, tais prerrogativas de informar, persuadir, entre outras inerentes às entidades de comunicação social, gozam de blindagem legalmente prevista, caso contrário, estariam limitadas a transmitir notícias e conceitos pré-determinados por eventuais órgãos de controle.

Logo, a liberdade de expressão, tão assegurada pelo artigo 5º, IX, da Carta Magna, subsidia respaldo legal suficiente para que as entidades comunicadoras transmitam conteúdos dotados de ideais marcantes, os quais, inclusive, visam impactar apenas determinada classe social.

Por derradeiro, conclui-se que além dos casos em que as entidades visivelmente exteriorizam a condição de organização de tendência, outras situações deverão sofrer uma reflexão bastante subjetiva, sopesando a ideologia direta ou indiretamente propagada, seja em âmbito externo ou interno, bem como o impacto que referidos ideias causam e fazem por determinar o reconhecimento da identidade da instituição.

2. AS RELAÇÕES DE EMPREGO NAS ORGANIZAÇÕES DE TENDÊNCIA

Ante aos pactos laborais firmados por tais organizações, a figura da entidade empresarial exige e espera determinada conduta dos trabalhadores sob um aspecto que transcende o comportamento profissional, invadindo de sobremaneira sua vida privada.

O grande cerne da questão está situado no fato de que os entes empregadores, os quais dispõem de ideologia bastante peculiar, acabam por imprimir, ainda que de maneira intrínseca, um determinado dever de conduta a seus trabalhadores. Indaga-se, portanto: Qual seria o limite de intervenção patronal que não venha a incorrer na violação das importantíssimas garantias constitucionais?

É indubitável que as organizações de tendência limitam consideravelmente o exercício particular do trabalhador, o que faz por repercutir na violação ao princípio da irrelevância da vida particular do empregado, eis que a conduta privada torna-se passível de sofrer sanção disciplinar, até mesmo uma justa causa.

Desta forma, a fim de que a relação de emprego não atraia consideráveis ônus à vida pessoal do trabalhador, seria prudente uma semelhança de valores concernentes à vida privada do empregado e a postura profissional a ser adotada.

Vislumbra-se que a problemática reside na dificuldade em estabelecer limites comportamentais para ambos os polos da relação de emprego, porquanto os direitos de garantia e liberdade afloram-se veementemente nas relações de trabalho envolvendo as organizações de tendência.

2.1 O Trabalhador de Tendência - Direitos e Deveres

Tendo em vista o caráter ideológico dominante nas organizações de tendência, bem como sua repercussão nos pactos laborais, é pertinente salientar a concessão protetiva de liberdade de pensamento preconizada na Carta Constitucional, pois o artigo 5º, II, IV, VI, VIII, X, XVII e artigo 8º, fornecem amparo a liberdade religiosa, política, sindical, de pensamento, entre outras.

Vislumbra-se que o direito subjetivo da liberdade de pensamento, de convicções privadas, intimidade e demais valores intrínsecos, são constitucionalmente asseguradas através do capítulo de Direitos e Garantias Fundamentais da legislação máxima.

Salienta-se também, a existência do princípio constitucional da irrenunciabilidade de direito, que reza no sentido de haver ampla proteção às prerrogativas pessoais, sobretudo às normas previstas no capítulo de Direitos e Garantias Fundamentais.

Antes de o empregado figurar como força de trabalho, este se apresenta como cidadão investido de direitos e deveres, o qual possui uma conduta histórica cultural específica, relativamente atrelada a sua formação. Esta reflexão é necessária ao passo em que a dignidade do trabalhador de tendência encontra-se consideravelmente vulnerável, haja vista o caráter impositivo ideológico que passa a vivenciar.

Considerando os preceitos constitucionais expostos, pode-se concluir que a vida privada do empregado compreende extensivo amparo legislativo. Por outro lado, condutas e atividades privadas do trabalhador de tendência encontram-se limitadas, ressaltando, inclusive, que até mesmo os atos lícitos praticados pelo cidadão poderão sofrer restrições. Há também iminentes limitações no que concernem determinadas condutas profissionais do empregado de tendência, pois ainda que sejam pertinentes a atividade laborativa, destoam por completo dos valores propagados pela entidade.

Assevera-se hipotético caso em que um médico, empregado de uma instituição de saúde, diretamente vinculada a uma igreja católica, por exemplo, encontra-se impedido de receitar a seus pacientes métodos contraceptivos potencialmente abortivos, como é o caso do DIU (dispositivo intrauterino) e dos contraceptivos de emergência, as famosas “pílulas do dia seguinte”.

Extrai-se desta situação, que embora tais procedimentos médicos sejam lícitos e habitualmente utilizados pela população em geral, caminham em sentido contrário ao paradoxo ideológico propagado pela igreja católica, pois esta instituição abomina qualquer método abortivo.

Outro panorama bastante relevante é a do professor empregado a uma

instituição de ensino vinculada a uma determinada comunidade religiosa, vez que a conduta pessoal deste trabalhador encontra-se amplamente restringida, mesmo porque há o poder de influência que tal figura exerce sobre seus alunos, o que lhe veta comportamentos negativos a entidade religiosa, como por exemplo, frequente estado de embriaguez (durante sua vida extraprofissional), exposição pública em situações contrárias a doutrina que a instituição preconizar, enfim, atos que se contrapõe aos valores religiosos da organização.

Em assim sendo, resta inquestionável o fato de que o empregado de tendência deva ser adepto ao postulado ideológico preconizado pela organização de tendência, pois se assim não o for, haverá extensas violações aos preceitos constitucionais relativos aos direitos e garantias fundamentais do empregado, em especial ao da dignidade humana, o que acarretará extrema onerosidade proveniente do contrato de emprego então entabulado.

2.2 Poder Empregatício do Empregador de Tendência

Tendo em vista a peculiaridade das relações de emprego envolvendo as organizações de tendência, insurgem-se inúmeros questionamentos, quais sejam: Qual seria o limite do poder diretivo disciplinar do empregador de tendência? O empregador de tendência goza da prerrogativa de exigir determinadas posturas e deveres de conduta relacionados à vida privada do empregado? As condutas extraprofissionais do empregado são passíveis de sofrerem sanções? O empregador de tendência, quando da admissão de um empregado em potencial, poderá fazer acepção em virtude da ideologia pessoal do trabalhador?

Denota-se que o poder diretivo disciplinar conferido legalmente à instituição empregadora detém como principal escopo a manutenção e resguardo de suas atividades empresarias, visto que determinadas condutas praticadas por seus colaboradores podem culminar em prejuízos de ordem patrimonial e/ou extrapatrimonial.

Consoantes a disposições legislativas que preconizam a respeito do poder diretivo disciplinar do empregador, a limitação legal desta prerrogativa é o artigo 482 da CLT, o qual dispõe um rol taxativo de algumas

situações ensejadoras de falta grave, o que, por conseguinte, pode culminar na rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

No entanto, impera a proteção da dignidade da pessoa humana, concretizado pelos direitos fundamentais da personalidade do trabalhador, derivados da Constituição Cidadã de 1988, bem como a existência sólida da prerrogativa do poder diretivo e disciplinar que o empregador detém, criou-se um “Contraponto Jurídico”, conforme elucida Maurício Godinho Delgado, pois se de um lado o empregador goza da vantagem de ditar regras, reger, controlar e até punir no âmbito de seu estabelecimento, tem-se em outra esfera os limites preconizados por lei (DELGADO, 2012).

Isto posto, tendo em vista a necessidade de encontrar uma direção ante a dicotomia oriunda dos direitos e deveres inerentes ao empregador e ao empregado, uma vez que ambas as prerrogativas devem coexistir de maneira harmônica, Godinho Delgado ensina que o poder diretivo e disciplinar do empregador deverá ser atenuado e racionalizado, com anseio de harmonizar os preceitos constitucionais que amparam o direito da personalidade do trabalhador (DELGADO, 2012).

Partindo da premissa de que o conflito de direitos fundamentais é uma constante nas relações de emprego, mesmo porque se trata de colisões de preceitos fundamentais entre particulares, pertinente é destacar a solução aventada por Ingo Sarlet quando deparamos com semelhante situação, pois afirma ser imprescindível fazer uso do princípio da proporcionalidade e razoabilidade, situação em que a garantia do núcleo essencial do direito fundamental não poderá ser inobservada, devendo ser, inclusive, sopesada as razões de acordo com a situação que causa o aludido conflito (SARLET, 2009).

Ademais, fica claro que jamais poderá haver a supressão absoluta de um direito fundamental quando conflitado, mas apenas uma distribuição ponderada dos valores que norteiam o caso como um todo. Desta forma, resta crível que o bom senso deve subsistir nos casos em que houver conflitos de preceitos e garantias fundamentais, mormente nas situações envolvendo relações de emprego.

Destaca-se julgado sobre o tema:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. LIBERDADE DE CONVICÇÃO POLÍTICA. NÃO CARACTERIZAÇÃO. A dispensa do empregado por ter ele utilizado, no desempenho de suas atividades, veículo que expõe adesivos de certo partido político não faz supor discriminação do empregado em razão da sua convicção. Não desejar o empregador ver seu nome atrelado a ideologia político-partidária é intenção legítima. Indevida, pois, a indenização por danos morais postulada com base na alegada dispensa discriminatória. (TRT 12ª R.; RO 00837-2008-015-12-00-8; Terceira Turma; Rel. Juiz Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira; Julg. 17/08/2009; DOESC 25/09/2009).

Em face dos conceitos mencionado,s portanto, é relevante ressaltar o fato de que as regras concernentes à personalidade do empregado estão dispostas na Carta Máxima, enquanto que o poder diretivo disciplinar atribuído ao empregador encontra-se inculpidado apenas no artigo 2º, §2º da CLT, sendo que o formato piramidal hierárquico da legislação pátria é encabeçado pela Constituição Federal.

2.2.1 Limites do Poder Diretivo Disciplinar do Empregador de Tendência

Diogo Leote Nobre discorre pela total possibilidade de haver punição ao empregado que exterioriza publicamente orientação diversa à ideologia professada pela organização, considerando a necessidade de guarnecer a imagem da instituição (LEOTO NOBRE, 2008, p. 923-960)

No entendimento de Alice Monteiro de Barros, a autora demonstra de maneira peremptória sua posição em relação aos julgados do Tribunal francês, o qual já possui concretos precedentes concernentes a sanções aplicadas pelos empregadores de tendência.

Indaga-se sobre a possibilidade de um estabelecimento de ensino católico poder dispensar um professor pelo fato de ter convolado novas núpcias, após divorciar-se, violando, portanto, a doutrina da igreja católica, que considera o casamento indissolúvel. É inegável que a interferência do empregador, na hipótese, implica violação à vida privada do

empregado, bem como um atentado à liberdade matrimonial, entretanto, o Tribunal francês decidiu que o empregado tomou conhecimento das convicções religiosas da empresa, quando concluiu o contrato do e ao adotar comportamento contrário à doutrina da igreja, infringiu as obrigações contratuais (Cass. ass. plen. 19 mai 1978: D, 1978, 541, concl. Schmelk, note PH. Ardant) (BARROS, 2009)

Assim, o poder diretivo disciplinar nas organizações de tendências invade, de certa forma, a vida privada do empregado, eis que mais amplo o rol das condutas motivadas por ideais diversos à organização empregadora poderão ser passíveis de sanções disciplinares. Diferentemente das demais instituições, as organizações de tendência detém maior influência sobre determinado grupo social.

Nesta esteira é que versa o entendimento de Jeana Almeida de Menezes:

(...) a permissão de circunstancias particulares, referente à esfera pessoal do trabalhador, que contrariem a específica finalidade ideológica ou religiosa, prosseguida pela entidade empregadora, e impossibilitem a continuidade da relação de trabalho, um tratamento diferenciado aplicável ao contrato de trabalho do trabalhador de tendência (MENEZES, 2008, p. 230).

Ou seja, conforme a autora, contratos de trabalho envolvendo as organizações de tendência apresentam condições específicas que permitem um tratamento distinto das demais relações de emprego. Em outras palavras, o empregado fica a mercê de normas e regras que visam à conservação da ideologia propagada nestas entidades.

Desta feita, pode-se dizer que o poder diretivo disciplinar do empregador de tendência apresenta uma extensão mais considerável em relação aos demais pactos laborais, uma vez que especificamente nestes casos, um dos maiores interesses é a preservação dos ideais que caracterizam a condição de determinada instituição.

Em que pese não exista legislação específica a respeito das relações de emprego nas organizações de tendência, nos parece crível, sob uma

perspectiva prática, que o empregador de tendência, com escopo de dirigir e disciplinar suas atividades, possa se utilizar da prerrogativa disposta no artigo 482 da CLT, em especial a situação inculpada na parte final da aliena “b”, em que a conduta praticada pelo empregado não corresponde com as normas da empresa. Logo, tendo em vista o teor genérico que paira sobre tal disposição, percebe-se que o legislador tratou como uma hipótese residual de justa causa, ou seja, situações não descritas no rol do aludido artigo podem ser perfeitamente entendidas como “mau procedimento”.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em face da omissão legal no que se refere às relações jurídicas estabelecidas pelas organizações de tendência, mormente aos contratos de emprego, não há outra saída senão buscar amparo legislativo nos princípios e regras gerais previstos na Constituição Federal. Logo, é fundamental socorrer-se aos direitos fundamentais constitucionalmente expressos, pois através destas normas basilares é que se pode traçar diretrizes visando guarnecer estas desprotegidas relações.

Partindo desta premissa, ao analisar as minúcias que contemplam a relação de emprego envolvendo as organizações de tendência, depreende-se que irrefutavelmente pode haver violação aos direitos fundamentais do empregado, porquanto sua própria esfera de condutas privadas encontra-se limitada, seja no âmbito da liberdade religiosa, política, sindical, entre outras.

Tem-se, por conseguinte, que o poder diretivo disciplinar do empregador de tendência apresenta uma considerável extensão aos atos praticados pelo trabalhador, visto que até mesmo os atos praticados na seara extraprofissional são passíveis de sanção.

Nada obstante, consoante debatido acima, por óbvio que deverá haver um juízo de razoabilidade e proporcionalidade em relação aos embates havidos nestas relações especiais, eis que sua própria instauração, por si só, faz por configurar colisões de direitos fundamentais de ambos os polos.

Em assim sendo, resta inquestionável o fato de que o empregado

de tendência necessariamente deva ser adepto ao postulado ideológico preconizado pela organização de tendência, pois se assim não o for, haverá extensas violações aos preceitos constitucionais relativos aos direitos e garantias fundamentais do empregado, em especial ao da dignidade humana, o que acarretará extrema onerosidade proveniente do contrato de emprego então entabulado.

Por derradeiro, concluiu-se a imaturidade legislativa pátria para regularizar as relações de emprego nas organizações de tendência, mesmo porque há plena exposição dos direitos fundamentais do empregado, o que demanda sólida e efetiva regulamentação específica, pois, segundo discorrido no presente trabalho, há uma linha tênue entre o poder diretivo disciplinar do empregador de tendência e o desrespeito à dignidade humana.

REFERÊNCIAS

BARROS, A. M. de. **Proteção à Intimidade do Empregado**. LTr. 2ª Edição. Março de 2009.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Edição. LTr. Fevereiro de 2012.

FERREIRA, A. B. de H.. **Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**, Editora Positivo. 3ª Edição Revista Atualizada. 2004.

LEOTO NOBRE, D. A Relevância dos Comportamentos Extra-Laborais em Sede de Justa Causa de Despedimento. In: **Revista da Ordem dos Advogados**. Set. / Dez. 2008, p. 923-960.

MENEZES, J. A. de. Contrato de Trabalho nas Organizações de Tendência. In: **Revista da ESMAT**. V. 13, Ano 1, N. 1, Agosto de 2008, p. 225-233.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora Saraiva. 19ª Edição. 2004.

REIS, R. T. dos. Direitos, Liberdade e Garantias da Pessoa do Trabalho Despedido em Razão da sua Conduta Extra-Laboral. In: **Gestão e Desenvolvimento**. V. 10, 2001. p. 95-127.

SARLET, I. W. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 10ª Edição. Livraria do Advogado. 2009.

Recebido em 27/02/2014 - Aprovado em 22/04/2014