

DIREITOS, LIBERDADES E GARANTIAS DA PESSOA DO TRABALHADOR DESPEDIDO EM RAZÃO DA SUA CONDUTA EXTRA-LABORAL*

*Raquel Tavares dos Reis***

Se, no momento em que ingressa na organização empregadora, o trabalhador não renuncia aos direitos, liberdades e garantias reconhecidos a todas as pessoas só pelo facto de o serem, a celebração do contrato de trabalho supõe necessariamente que tais direitos se sujeitem a certas limitações, as quais hão-de resultar de uma cuidada ponderação de bens jurídicos a efectuar a partir da própria Constituição Portuguesa, tendo em conta o tipo de funções que o concreto trabalhador se obrigou a desempenhar e a natureza particular dos interesses da entidade empregadora. Assim, veremos que o princípio da irrelevância da vida extra-laboral 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 entidade empregadora.

Palavras-chave: Direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador, reflexos da conduta extra-laboral do trabalhador na relação de trabalho, organizações de tendência.

** Assistente Estagiária no Instituto Universitário de Desenvolvimento e Promoção Social da Universidade Católica Portuguesa – Pólo de Viseu e no Pólo da Figueira da Foz desta mesma Universidade; mestranda em Ciências Jurídico-Empresariais na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

1. REFERÊNCIA INTRODUTÓRIA

A primeira fonte dos direitos fundamentais é, a nível nacional, a Constituição da República Portuguesa (CRP), que consagra e reconhece, na sua parte I, um vasto elenco de direitos fundamentais, entre os quais os tradicionais direitos de liberdade, conquista da filosofia individualista do Estado liberal, os direitos de participação política, emergentes da superação democrática do Estado liberal, os direitos de natureza económica, social e cultural, constituintes da concepção social do Estado, e os chamados direitos da quarta geração, como o direito ao ambiente e à qualidade de vida (Canotilho e Vital Moreira, 1993: 101).

Constando a parte I da CRP de três títulos, o primeiro sobre princípios gerais e os últimos enunciando os vários direitos fundamentais, o título II da CRP – "direitos, liberdades e garantias" – enquadra um conjunto de direitos que, juntamente com os direitos de "natureza análoga" (cfr. artigo 17º da CRP), está sujeito a uma disciplina jurídica caracterizada pela existência de regras e princípios de índole particularmente garantística (cfr. artigos 18º a 22º da CRP).

Como sublinha Vieira de Andrade, os direitos, liberdades e garantias, “para além de assegurarem uma esfera de actuação lícita dos indivíduos, que inclui em certos casos a justificação do próprio facto criminal, estão ainda especificamente garantidos pelo direito de interpor recurso de anulação de actos administrativos (artigo 268º), pelo direito de resistência a ordens ofensivas (artigo 21º) e pelo direito à indemnização resultante de acções ou omissões públicas que os violem (artigo 22º), além de permitirem aos seus titulares exigir todas as prestações indispensáveis à sua realização efectiva (casos de direitos a prestações vinculadas), incluindo, por vezes, a sua ‘execução específica’.” (1987: 169).

O título II da parte I da CRP divide-se, também ele, em três capítulos, dedicados aos "direitos, liberdades e garantias pessoais", aos "direitos, liberdades e garantias de participação política" e aos "direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores", os quais correspondem aos primitivos direitos de liberdade do indivíduo enquanto pessoa, passando pelos direitos do cidadão enquanto membro activo da colectividade política, até aos direitos dos trabalhadores, esfera de garantia dos seus interesses nas relações de trabalho.

Já se vê que, na base da sistematização operada neste título II, está a distinção que se estabelece entre os direitos, liberdades e garantias da pessoa (enquanto tal ou enquanto cidadão), cuja realização pode exercitar-se tanto no desenvolvimento estritamente pessoal do indivíduo

como quando este se integra numa relação laboral, bem como os direitos, liberdades e garantias do trabalhador, cuja realização típica há-de ter lugar no seio de uma relação de trabalho.

Pode dizer-se que aqueles direitos são inseparáveis da pessoa, no sentido de que o indivíduo os leva sempre consigo e pode exercê-los ou reclamar o respectivo respeito em todas as circunstâncias e em qualquer momento; estes são direitos que se somam aos reconhecidos ao trabalhador enquanto pessoa ou cidadão e cujo exercício só se actualiza em conexão com a existência de uma relação de trabalho¹.

Ora, alguns direitos, liberdades e garantias da pessoa, embora tenham alcance geral, encontram nas relações de trabalho um especial campo de aplicação e a maioria deles surge com manifestações típicas em conexão com as relações de trabalho, existindo como que uma versão laboral de quase todos os direitos, liberdades e garantias pessoais. Assim, por exemplo, podem surgir conflitos de interesses entre entidade empregadora e trabalhador relativos ao horário de trabalho com relação a prescrições religiosas e deveres de culto².

Na verdade, não existe de um lado a pessoa e do outro o trabalhador, impondo-se lançar um olhar sobre os direitos, liberdades e garantias pessoais no quadro da relação de trabalho, tendo em conta que muito para lá da relevância do trabalho está a relevância da pessoa que trabalha.

A respeito do contrato de trabalho, a subordinação jurídica do trabalhador à entidade empregadora é elemento típico do mesmo, distinguindo-o de outros contratos afins (como o contrato de prestação de serviços, o contrato de mandato, o contrato de comissão ou o contrato de agência), sendo que tal posição jurídica desigual é naturalmente exigida pela própria relação de trabalho, tendo em vista a consecução das suas finalidades essenciais³.

É justamente esta posição de subordinação jurídica a que se submete o trabalhador, a qual evidencia uma clara e determinante sujeição aos poderes da entidade empregadora (decisórios, ordenadores, de controle e disciplinares), que pode fazer perigar o exercício efectivo de um conjunto de direitos, liberdades e garantias pessoais que, por não serem especificamente laborais, correm o risco de vir a ser ignorados pela entidade empregadora.

Daí que, não obstante o trabalhador fortalecer a sua posição como tal no seio da relação de trabalho em virtude da consagração constitucional dos chamados direitos especificamente laborais, importe averiguar até que ponto os direitos, liberdades e garantias que pré-existem à

constituição do vínculo laboral são afectados em consequência do nascimento deste vínculo.

Lançando um olhar pela história das relações de trabalho, constata-se que esta evoluiu de uma situação de exploração do trabalhador ao longo de todo o século XIX para uma outra de grande impacto ideológico das declarações de direitos do período revolucionário.

No momento em que o trabalhador aceitava, através da celebração de um contrato de trabalho, a sua posição subordinada, assumia o interesse da entidade empregadora, que podia desenvolver-se em toda a sua extensão dentro da organização produtiva.

Perante este quadro, o movimento sindical tentou transportar para a organização produtiva as consequências da nova situação política surgida após a queda do antigo regime, canalizando, porém, as suas reivindicações para aspectos socioeconómicos de relevância colectiva, desinteressando-se em boa medida do problema das restrições que, no seio das organizações produtivas, afectavam os direitos da pessoa do trabalhador.

Houve que esperar pela "exaltação dos direitos pessoais" (Pedrajas Moreno, 1992: 23) que se gerou em consequência do Maio de 1968 para que surgissem as condições históricas impulsionadoras do esforço desenvolvido pelo legislador, pela doutrina e pela jurisprudência no sentido de proteger os direitos da pessoa do trabalhador.

Tratava-se, concretamente, de definir os limites dentro dos quais os direitos da pessoa do trabalhador poderiam ser restringidos no âmbito da sua subordinação à entidade empregadora, tendo-se para tal pretendido "transportar" tais direitos para a organização produtiva, no sentido de se alcançar um certo equilíbrio numa relação de forças claramente desequilibrada.

Falar do reconhecimento e plena efectividade dos direitos pessoais no seio da organização produtiva só fazia, contudo, sentido se se admitisse que tais direitos eram esgrimíveis, a mais de face aos poderes públicos, também nas relações entre privados, razão pela qual se impunha reconhecer o chamado efeito horizontal ou eficácia externa dos direitos fundamentais.

Ao produzir-se a passagem do Estado liberal, presidido por uma concepção formal de igualdade entre os cidadãos, segundo a qual os direitos fundamentais se concebiam como direitos subjectivos públicos de defesa dos indivíduos perante a onipotência estatal, para o Estado social, em que a igualdade material se vê muitas vezes ameaçada pela existência na esfera privada de centros de poder não menos importantes

que os que correspondem aos órgãos públicos, os direitos fundamentais deixaram, especialmente depois do segundo pós-guerra, de se dirigir apenas contra o Estado, para passarem a ter como missão proteger a pessoa também contra os poderes existentes na sociedade.

Hoje, não restam dúvidas que os atentados à dignidade humana, aos seus direitos e à liberdade podem provir de poderes económicos e sociais de facto mais implacáveis que o Estado, parecendo, em consequência, necessário, como mecanismo de reequilíbrio do jogo de poderes, estender a eficácia dos direitos fundamentais às relações privadas.

O próprio reconhecimento dos direitos fundamentais ao máximo nível normativo – o nível constitucional – aconselha que eles devam ser acolhidos em todos os sectores do ordenamento jurídico, sendo certo que “a consagração de um conjunto de direitos fundamentais tem uma *intenção* específica: explicitar uma ideia de Homem, decantada pela consciência universal ao longo dos tempos, enraizada na cultura dos homens que formam cada sociedade e recebida, por essa via, na Constituição de cada Estado concreto.” (Vieira de Andrade, 1987: 85).

Procurando os direitos fundamentais facilitar e tornar possível o desenvolvimento integral da pessoa e o exercício real e efectivo da sua liberdade, eles devem influenciar o ordenamento jurídico na sua totalidade e também a sociedade civil, assegurando que os valores éticos e os princípios democráticos que os informam iluminem cada pessoa ou grupo de pessoas que os possam colocar em perigo.

Para além disto, trata-se de “direitos cujo conteúdo é constitucionalmente determinável e que não necessitam, por isso, para valerem como direitos, da intervenção legislativa. Na falta de lei, deve entender-se que o direito existe e vale plenamente, limitado apenas pelas outras normas e princípios constitucionais.” (Vieira de Andrade, 1987: 205).

Não obstante, deverá "evitar-se a rigidificação e inflexibilidade da vida jurídico-privada resultante de uma verdadeira 'substituição do direito civil pelo direito constitucional' e obter, com conciliação de interesses diferenciada na situação concreta, níveis de protecção adequados às exigências dos direitos fundamentais." (Mota Pinto, 2000: 242).

Isto é, a afirmação de que os direitos fundamentais valem igualmente nas relações entre particulares não significa que não existam diferenciações de extensão e intensidade em relação à vinculação de entidades públicas, até porque, nas relações entre sujeitos de direito privado, normalmente a quem invoca um direito fundamental contrapõe-

-se uma pessoa ou uma entidade que é igualmente titular de um direito tutelado constitucionalmente.

Com efeito, os poderes e as faculdades que a entidade empregadora ostenta no seio da relação de trabalho, estando explicitados na legislação ordinária⁴, encontram o seu fundamento último no princípio constitucional da liberdade de iniciativa económica privada, reconhecido no artigo 61º da CRP.

Como nota A. Martín Valverde, "o poder de direcção do empresário faz parte do conteúdo essencial da liberdade de empresa e, enquanto tal, há-de integrar aquelas faculdades que, somadas ou combinadas, permitam levar adiante a iniciativa económica nas relações internas da empresa, atendendo aos interesses constitucionalmente protegidos de quem a haja posto em marcha." (Pedrajas Moreno, 1992: 38).

Estamos, assim, em face de um conflito de direitos fundamentais: de um lado, os do trabalhador individual e do outro os da entidade empregadora, pelo que pergunta-se: como avaliar os comportamentos do trabalhador ou da sua entidade empregadora que assentem no exercício de direitos, liberdades e garantias pela pessoa do trabalhador ou estejam em contradição com o mesmo?

Cremos que a compatibilização dos direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador no seio das organizações produtivas não pode reger-se por regras gerais que conduzam a uma construção rígida, havendo antes que encontrar uma via de compatibilização que suponha não (ou nunca) a supressão da eficácia de tais direitos mas uma sua adequação ou harmonização.

Tal via há-de resultar de uma cuidada ponderação de bens jurídicos a efectuar a partir da própria CRP, tendo em conta uma série de outros elementos que no caso concreto importe considerar, tais como o tipo de funções que o trabalhador se obrigou a desempenhar e a natureza particular dos interesses prosseguidos pela entidade empregadora.

Se, no momento em que ingressa na organização produtiva – ou em qualquer outra organização, pois a simples ideia de ingresso numa organização implica uma certa compressão dos direitos, liberdades e garantias de que uma pessoa é, enquanto tal, titular, não podendo a vida da organização desenvolver-se sem essa compressão –, o trabalhador não renuncia aos direitos, liberdades e garantias reconhecidos a todas as pessoas só pelo facto de o serem, a celebração do contrato de trabalho supõe necessariamente que esses direitos se sujeitem a certas limitações, significando tal ingresso, podemos dizê-lo, uma renúncia aos modos de

exercício de tais direitos que possam colidir com os direitos da entidade empregadora.

Esta é a razão pela qual nem todas as diferenças de tratamento (quer se trate de exclusão, de preferência ou de restrição) são contrárias ao princípio da não discriminação consagrado nos artigos 53º, *in fine*, da CRP, 12º, n.º 1, alínea b), do Regime Jurídico da Cessação do Contrato de Trabalho e Contrato a Prazo⁵ e 1º da Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho⁶, podendo a entidade empregadora realizar diferenciações legítimas, designadamente aquando da avaliação das aptidões necessárias para se ser admitido num determinado posto de trabalho.

2. DIREITOS, LIBERDADES E GARANTIAS DA PESSOA DO TRABALHADOR DESPEDIDO EM RAZÃO DA SUA CONDUTA EXTRA-LABORAL

Vimos que, ao ingressar na organização empregadora, o trabalhador mantém os direitos, liberdades e garantias de que é titular e que são inseparáveis da sua condição de pessoa, os quais terão apenas de adaptar-se ao elemento subordinação jurídica, cujas exigências, designadamente de colaboração, de lealdade e de boa fé, não podem, em nome da "autonomia contratual e empresarial", impor-se em todo e qualquer caso, designadamente quando entrem em conflito com o núcleo essencial desses direitos.

Como vimos também, é na própria CRP que encontram fundamento os limites que os direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador podem comportar, não podendo o respectivo exercício fazer-se senão com respeito pelos direitos da outra parte da relação, em cuja organização produtiva imperam princípios de disciplina.

Ora, a (excepcional) possibilidade que defendemos existir de o trabalhador se "apoiar" no sistema constitucional de direitos, liberdades e garantias pessoais reveste especial importância no quadro do despedimento como causa de extinção do contrato de trabalho, face à inexistência no nosso país de legislação mais específica que assegure à pessoa do trabalhador alguma "imunidade disciplinar", quando se trate de exercer um dos seus direitos, liberdades e garantias.

Na verdade, por ocasião do exercício de um dos seus direitos, liberdades e garantias pessoais – dentro, mas sobretudo, para o que o presente artigo releva, fora da sede física do desenvolvimento da prestação laboral –, o trabalhador pode cometer uma infracção disciplinar, que poderá originar uma reacção sancionadora por parte da entidade empregadora. Assim, por exemplo, logo que um trabalhador deduza acusações falsas contra a sua entidade empregadora com a intenção de a prejudicar, ele faz um uso contestável da sua liberdade de informação⁷. Inversamente, não constituem justa causa de despedimento os protestos que um trabalhador, fora de qualquer termo desconsiderante ou injurioso, realize perante a sua entidade empregadora em virtude da exigência sistemática de justificação das suas ausências temporárias. Mas pode uma trabalhadora, invocando o direito à reserva da intimidade da sua vida privada, impugnar o despedimento realizado por manter, fora da organização produtiva, uma relação adulterina com um seu colega de trabalho?

São várias as problemáticas subjacentes aos exemplos referidos, merecendo particular destaque a que, tocando sobretudo a liberdade do trabalhador mas podendo também ter a ver com a reserva sobre a intimidade da sua vida privada, consiste na repercussão na relação laboral da condução da sua vida fora do trabalho, ligando-se esta, de um modo particular, àquela outra (não menos importante) problemática das restrições ao exercício pelo trabalhador do direito à liberdade de expressão e de informação⁸.

É certo que, em relação ao despedimento, se acentua a tensão entre a possibilidade de desvinculação unilateral integrante da lógica contratual e a particular relevância do princípio da estabilidade do vínculo quando referido aos prestadores de trabalho, dado que "é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos" (artigo 53º da CRP)⁹.

Um outro dado do nosso sistema jurídico é o que constitui justa causa de despedimento "o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho" (artigo 9º, n.º 1 do RJCCTCP).

Trata-se de uma cláusula geral, em que há elementos ou pressupostos adicionais escolhidos por quem decide, havendo que ponderar que "o despedimento do empregador – investido como está num poder legal de disciplina – é um acto de aplicação do direito, com alguma margem de discricionariedade e que o mesmo empregador, ainda que deva ser

especialmente controlado porque julga em causa própria, decidiu um processo relativamente formal, em que há intransmissível conhecimento da situação de facto." (Lobo Xavier, 1993: 513).

Ainda assim, a lei impõe que o juiz atenda a critérios de razoabilidade, considerando a natureza da relação laboral (cfr. artigo 12º, n.º 5 do RJCTCP), daí que a valoração do comportamento do trabalhador não deva ser feita segundo os critérios subjectivos do empregador ou do juiz, mas "segundo o critério do empregador *razoável*, tendo em conta a natureza deste tipo de relações, caracterizadas por uma certa conflitualidade, as circunstâncias do caso concreto e os interesses em presença." (Leite, 1999: 225 e 226).

Terá é que existir "uma *causa juridicamente bastante*, isto é, uma causa tão importante que torne inevitável a perda do emprego ou, noutra perspectiva, que justifique o sacrifício do bem constitucionalmente protegido com aquele direito" (Leite, 1993: 192), exigindo-se, pelas características de "pena máxima" da medida, um adequado controlo jurisdicional¹⁰.

Na doutrina, é ampla a controvérsia gerada em torno do conceito de justa causa de despedimento, ora alargando-se ora restringindo-se o seu alcance, não faltando quem, sobretudo na doutrina estrangeira, projecte a prestação laboral para fora do âmbito da relação de trabalho e imponha à pessoa do trabalhador a obrigação de se comportar na sua vida extra-laboral de um modo conforme aos seus deveres profissionais, ampliando assim o conteúdo obrigacional do contrato de trabalho¹¹.

A jurisprudência portuguesa, com decisões flutuantes e por vezes contraditórias, não tem, por seu turno, sido muito rigorosa quando se trata de traçar a linha de fronteira entre o que releva e o que não releva no comportamento da vida privada do trabalhador para a relação de trabalho, apoiando-se ora na nota da *fiducia*, que faz repousar na confiança que a entidade empregadora pode exigir do trabalhador, ora na projecção negativa do comportamento deste na imagem, prestígio ou bom nome daquela¹².

Creemos, com Jorge Leite (1993: 413), que para que se possa falar de infracção disciplinar é necessário que a conduta extra-laboral do trabalhador tenha um nexo com o vínculo contratual, no sentido de que consideramos excessivo reconhecer efectividade a aspectos pessoais pertencentes à vida privada do trabalhador que não se encontrem entre os requisitos profissionais ou aptidões pessoais exigidas aquando do estabelecimento do vínculo laboral.

Jorge Leite ensina, a este propósito, que “se o trabalhador ‘não é senhor de si durante o tempo de trabalho’ não pode deixar de o ser fora dele. O modo como ocupa o tempo de não-trabalho é uma questão a que o empregador deve considerar-se alheio. Nem se vê como, de outra maneira, poderia preservar-se a liberdade do trabalhador e evitar que o empregador se imiscua na esfera da sua vida privada. A vida extra-profissional não tem, pois, relevo autónomo na relação entre o trabalhador e o empregador (...). Enquanto a vida extra-profissional do trabalhador não impedir o correcto cumprimento do contrato ela é indiferente para o direito do trabalho. Mesmo quando os excessos extra-laborais se reflectam negativamente na vida do trabalho, o que poderá ser apreciado, e eventualmente sancionado, é este reflexo e não aqueles ‘excessos’.” (1999: 97)¹³.

Há, porém, que reconhecer que o princípio geral da irrelevância dos actos da vida privada do trabalhador para efeitos laborais sofre derrogações quando circunstâncias especiais, relacionadas com o tipo de funções desempenhadas pelo trabalhador ou com a natureza particular dos interesses da entidade empregadora, possam conduzir a que tais actos adquiram relevância disciplinar, por influírem negativamente sobre a expectativa de correcto cumprimento da prestação laboral.

Em certos casos, excepcionais embora, a saber, "naquelas relações caracterizadas por uma particular estrutura ou por vínculo fiduciário, nas quais a vida privada do trabalhador pode ter influência sobre a prestação." (Goñi Sein, 1988: 267)¹⁴, é, com efeito, lícita a imposição ao trabalhador de um padrão de condução da sua vida privada adequado aos interesses da entidade empregadora, pendendo sobre aquele o dever de abster-se de adoptar comportamentos que prejudiquem os interesses desta dignos de tutela, o qual decorre, aliás, dos cânones habituais, integrantes dos deveres de colaboração, de lealdade e de boa-fé, que configuram o adequado cumprimento do contrato.

Decisivo é que, na apreciação, em cada caso concreto, da gravidade da conduta do trabalhador não deixe de influir decisivamente a maior ou menor confiança e responsabilidade que a entidade empregadora pudesse razoavelmente exigir do trabalhador em virtude do tipo de funções que este se obrigou a desempenhar¹⁵, pois que os deveres de colaboração, de lealdade e de boa-fé têm, em geral, carácter objectivo, mantendo-se exclusivamente no âmbito contratual e não no da lealdade ou fidelidade pessoais.

Aliás, certas restrições a certos direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador não se justificam senão pela natureza das funções que este exerce¹⁶.

Mais do que realizar uma valoração subjectiva do comportamento do trabalhador, há que proceder a uma sua valoração objectiva, fundada no dano efectivo aos interesses da entidade empregadora que tal comportamento possa supor, importando que o aplicador do direito não se deixe levar por apriorísticas valorações de ordem moral, no sentido de se exigir que seja rigoroso na procura dos elementos constitutivos do incumprimento contratual¹⁷.

Pode dizer-se que no conceito de justa causa se integra qualquer comportamento do trabalhador, mesmo respeitante à sua vida privada, que possa comprometer irremediavelmente a confiança que caracteriza a relação de trabalho e a expectativa de um regular e pontual cumprimento da prestação laboral.

Não basta, contudo, concluir que um determinado facto é, em abstracto, idóneo a quebrar a exigida confiança, importando verificar também se, em concreto, o comportamento do trabalhador, tendo em conta o tipo de funções exercidas e a natureza dos interesses prosseguidos pela entidade empregadora, se reflecte negativamente sobre a funcionalidade da relação de trabalho.

3. DIREITOS, LIBERDADES E GARANTIAS DA PESSOA DO TRABALHADOR DE TENDÊNCIA DESPEDIDO EM RAZÃO DA SUA CONDUTA EXTRA-LABORAL

Da exigência de tutela dos direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador foi possível extrair o princípio segundo o qual a entidade empregadora está impedida de realizar discriminações arbitrárias fundadas em qualquer circunstância pessoal do trabalhador e, designadamente, no exercício dos direitos, liberdades e garantias pessoais que lhe são constitucionalmente reconhecidos.

Importa, de momento, fazer referência a uma ordem de limites ao exercício pelos trabalhadores dos seus direitos, liberdades e garantias pessoais que se aplica àquelas relações de trabalho que exigem necessariamente, pela natureza particular das mesmas, uma conformidade ideológica do trabalhador à tendência da sua entidade empregadora.

Neste contexto, pergunta-se: pode despedir-se um médico de um hospital pertencente à igreja católica por ter emitido num determinado jornal uma opinião contrária à ideologia prosseguida pela sua entidade empregadora? Ou, de outro modo, "poderão aqueles dependentes, v.g., participar em manifestações públicas hostis à orientação filosófica ou ideológica defendida pela organização em que trabalham? Ser-lhes-á permitido aceitar entrevistas em que exteriorizem opiniões ou ideias contrárias às linhas de orientação professadas pela associação em que exercem a sua actividade laboral?" (Coimbra, 1989: 198).

Defende-se na doutrina e na jurisprudência, sobretudo estrangeiras, que, nas organizações de tendência¹⁸, em virtude da especial relação de trabalho que liga os trabalhadores de tendência¹⁹ à sua entidade empregadora, podem integrar directa e imediatamente o conceito de justa causa de despedimento – que se torna, assim, mais elástico – não só comportamentos da vida privada do trabalhador como também situações de incompatibilidade pessoal com a tendência da entidade empregadora.

Nestas organizações, a tendência articula-se como limite à liberdade de actuação do trabalhador, “por encontrar-se limitado o direito à livre manifestação do pensamento, relaxar-se em certa medida a proibição de inquirir sobre factos da vida privada do trabalhador antes da conclusão do contrato, considerar-se como *culpa in contrahendo* a ocultação de factos verificados anteriormente à celebração do mesmo, etc.” (Otaduy, 1986: 316). Nelas, “a liberdade de manifestação do pensamento também no local de trabalho transforma-se para o trabalhador portador da tendência e em relação a certos direitos e obrigações sancionados na relação de trabalho, num valor relativo, quer dizer, delimitado pela ideologia do empresário.” (Rojas Rivero, 1991: 213)²⁰.

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 entidade empregadora.

É que o empregador de tendência pode proceder a indagações aquando da admissão dos trabalhadores dependentes, que, em regra, são vedadas, em obediência ao princípio de que as convicções pessoais assumem um estatuto de foro íntimo das pessoas, indevassável e totalmente indiferente ao estatuto social, profissional ou político dos cidadãos²¹.

Trata-se, já se vê, de um fenómeno de forte implantação social que supõe uma excepção ao regime geral da irrelevância do comportamento

extra-laboral e das convicções políticas e ideológicas do trabalhador na vida da relação de trabalho²².

Veremos, porém, que o "regime de privilégio" da organização de tendência não se configura ou aplica à generalidade dos trabalhadores ao seu serviço, apenas se ligando a determinado tipo de funções ou tarefas.

Pela magnitude dos efeitos jurídicos que se ligam à qualificação de uma determinada organização como de tendência, impõe-se que saibamos quando nos encontramos efectivamente face a uma dessas organizações, sobretudo se tivermos em conta que, em Portugal, não se encontra legalmente definido o conceito de tendência nem identificados os sujeitos que são "titulares" do mesmo²³.

Se bem que a doutrina esteja de acordo quanto à noção geral de organização de tendência, esta começa a dividir-se quando se trata de, *in concreto*, aplicar o termo a uma ou a outra organização²⁴, tendo sido avançadas várias definições gerais: "aquelas organizações cuja finalidade é realizar programas ideológicos ou de crença; as empresas com fins políticos, religiosos, sindicais ou culturais ou cuja actividade é indissociável de um determinado postulado ideológico; as empresas ou actividades 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 ideológica, etc." (Blat Gimeno, 1986: 66).

Convém realçar que não se deve confundir tendência ou "carácter próprio" (Dole, 1987: 129) com interesse da empresa, pois que as organizações de tendência devem ir para além do "interesse da empresa" e ser portadoras de um interesse colectivo, de modo que só pode falar-se de organização 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.

Aliás, se não existir no âmbito da organização uma plasmação concreta e precisa da linha ideológica que possibilite a terceiros (aos membros da organização e aos trabalhadores que não sejam membros) um exacto conhecimento do seu conteúdo, dificilmente essa linha poderá influir validamente no plano das relações laborais.

Tal significa que a razão de ser das organizações de tendência é a promoção de uma concreta directriz ou opção ideológica, em função da qual existem, aplicando-se tal qualificação: aos partidos políticos, tendo

em conta os respectivos serviços (centrais e periféricos) e, bem assim, as variadas instituições a que recorram na prossecução directa dos seus fins (Coimbra, 1989: 207); aos sindicatos de trabalhadores²⁵, abrangidos os diversos serviços administrativos e as instituições que estes organismos suportam no desenvolvimento directo dos seus objectivos; às igrejas e outras comunidades religiosas, incluídas todas as instituições criadas por estas com vista à realização directa dos seus fins²⁶, e às associações que sejam ideologicamente orientadas (uma associação anti-aborto ou uma associação pró-imigração, por exemplo)²⁷.

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 actividade 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 actividade, teleologicamente relacionadas ou em conexão com o verdadeiro fim institucional do grupo²⁸.

Não poderia, aliás, deixar de ser assim, pois que, para legitimar uma conduta da entidade empregadora que, de outro modo, seria qualificada como discriminatória e, por isso, ilícita, o interesse prosseguido tem de ter a mesma dignidade constitucional que o direito, liberdade ou garantia do trabalhador que ante ele deve ceder.

Com efeito, na ausência de regulação específica das organizações de tendência no nosso país, é a própria CRP que "autorizará" que tais organizações existam no nosso ordenamento jurídico e recebam um tratamento jurídico excepcional no que respeita às relações de trabalho que se desenvolvem no seu seio, havendo que encontrar na Lei Fundamental os critérios-guia com base nos quais tais organizações encontrarão a cobertura necessária à sua legitimação.

Neste contexto, importa destacar o princípio pluralista, o qual designa um modo de organização da vida cultural, social e política da comunidade organizada em Estado que proporciona a existência de um conjunto de grupos intermédios ou formações sociais distintas do Estado.

Em decorrência, a CRP reconhece expressamente a liberdade de associação e de constituição de partidos políticos²⁹, expressão do referido pluralismo político e instrumento necessário de organização do poder político, estendendo-se a tutela constitucional aos sindicatos, através do reconhecimento expresso da liberdade sindical³⁰, às comunidades

religiosas e às associações ideologicamente orientadas, pela garantia da liberdade de consciência, de religião e de culto³¹ e da liberdade de associação³².

Trata-se do reconhecimento expresso da dimensão colectiva da liberdade de pensamento, nas suas diversas manifestações, surgindo o fenómeno "tendência" onde existe um verdadeiro pluralismo ideológico que possibilita a formação de grupos intermédios entre o indivíduo e o Estado.

Pode, deste modo, falar-se de um direito próprio da organização de tendência, merecedor de uma mesma (máxima) relevância constitucional, a qual ultrapassa o âmbito do interesse individual do trabalhador para converter-se ela mesma em expressão de um direito tutelável na mesma medida que o direito do trabalhador.

Na verdade, “a Constituição reconhece a importância dos meios de acção colectivos para a realização dos indivíduos no mundo de hoje e, sem perder de vista essa intenção de protecção da dignidade humana individual, pelo contrário, com o intuito e a preocupação de a alargar, não se limita a reconhecer aos indivíduos a liberdade de se associarem (nem a enfatizar esse reconhecimento na autonomização da liberdade sindical e de criação de partidos e associações políticas): estende a aplicação dos preceitos relativos aos direitos fundamentais a esses entes organizatórios de criação individual.” (Vieira de Andrade, 1987: 178).

Sucedem, porém, que as Constituições herdeiras da tradição liberal, entre as quais a portuguesa, na ânsia de positivizar o valor da liberdade, conferiram um tratamento específico a cada uma das suas manifestações, através do reconhecimento, a um mesmo nível superior de protecção, de diversos direitos, liberdades e garantias pessoais, fenómeno que origina um sem número de conflitos cuja resolução se afigura pouco fácil.

E, nas organizações de tendência, face ao direito da entidade empregadora de manifestar e difundir uma determinada concepção ideológica, encontra-se o direito, liberdade ou garantia da pessoa do trabalhador, assistindo-se a uma divergência ou conflito entre eles quando o trabalhador tem uma conduta extra-laboral que, não obstante consubstanciar o exercício de um desses direitos, liberdades e garantias, contrasta com a ideologia da sua entidade empregadora.

Aqui chegados, cumpre questionar: qual a exacta extensão da incidência dos direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador de tendência ainda compatível com o sistema jurídico-constitucional que reconhece às organizações de tendência uma liberdade de escolha dos trabalhadores mais aptos aos respectivos fins?

Importa, em primeira linha, determinar o conteúdo e a dinâmica da prestação de trabalho ideológica nas organizações de tendência, fundamentadores da acrescida relevância do comportamento externo do trabalhador na consistência do vínculo laboral.

Isto porque o conflito que se vem analisando não se verifica senão nas "tarefas de tendência" que nessas organizações se exerçam, na medida em que o dever do trabalhador de uniformizar a sua vida extra-profissional à tendência da organização em que trabalha, abstendo-se de praticar actos contrários aos interesses desta, se encontra ligado ao cumprimento da prestação laboral a que se obrigou.

Não nos restam, com efeito, dúvidas que o trabalhador (qualquer trabalhador) não deve obediência à sua entidade empregadora senão em função do que pelo tipo de funções que exerce está obrigado a fazer, donde haja que considerar as funções que o concreto trabalhador "afectado" exerce e determinar se devem qualificar-se como "de tendência", no sentido de tarefas intrinsecamente ligadas à tendência ou ideologia da organização, ou antes como "neutras", "descomprometidas" ou "distantes" relativamente à tendência ou ideologia professada, estas submetidas, sem alterações, ao regime geral que proíbe o despedimento por motivos políticos ou ideológicos.

É o caso das funções meramente executivas ou técnicas, cuja neutralidade relativamente ao fim ideológico da entidade empregadora elimina qualquer diferença entre estes trabalhadores e os que exercem tarefas análogas em organizações que não são de tendência, resultando excessivo privá-los da tutela do princípio da não discriminação³³.

O direito alemão avançou, a este propósito, com a figura do *tendenztrager* ou portador de tendência para aludir ao trabalhador que exerce tarefas directamente dirigidas à realização da específica finalidade da organização, qualidade que pressupõe uma directa e imediata conexão da prestação desempenhada com o interesse particular da entidade empregadora, de modo que tal tarefa significa a própria expressão das ideias da organização.

Trata-se de funções ou tarefas que encerram directamente a tendência enquanto tal, de modo que a prestação devida não pode ser definida senão em consideração a esta última ou, como bem as descreve Blat Gimeno, de "funções ou tarefas de natureza intelectual, através das quais a organização revela ao exterior a sua própria identidade e prossegue os seus fins institucionais ideologicamente qualificados." (1986: 74)³⁴.

Não se aceita, como se vê, a ideia de que, nas organizações de tendência, todas as prestações se encontram, em maior ou menor medida,

vinculadas ao cumprimento dos fins ideológicos da organização, não havendo que considerar a existência de funções “neutras”.

Não falta, todavia, quem, na doutrina e na jurisprudência, sobretudo italianas, entenda que é do interesse da organização de tendência que também os trabalhadores que realizem tarefas "neutras" sejam abrangidos pela disciplina que exclui tais organizações do mais rigoroso regime do despedimento nulo³⁵.

Temos dúvidas acerca da legitimidade constitucional da tese da necessária adesão, se não íntima pelo menos nos comportamentos exteriores, por parte de todos os trabalhadores – mesmo dos que não concorram para a realização da finalidade típica da organização – à finalidade ideológica prosseguida pela organização de tendência, a qual implicaria reconhecer um generalizado e penetrante poder da entidade empregadora de verificar a contínua conformação de todos os trabalhadores aos seus preceitos e dogmas³⁶.

Rejeita-se, por outro lado, a posição daqueles que defendem a existência de trabalhadores de tendência fora do âmbito das organizações de tendência, como seria o caso dos desportistas profissionais ou dos trabalhadores que ocupam "altos cargos de confiança", já que aceitá-la implicaria confundir, com perda total da virtualidade delimitadora da noção de organização de tendência, liberdade ideológica na sua vertente colectiva (única justificadora da limitação dos direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador, por ter a mesma relevância constitucional) com interesse da empresa.

O que ficou dito confirma, no entanto, a existência de uma “específica” relação de trabalho entre a organização de tendência e o trabalhador cuja prestação se encontra ideologicamente determinada pela "missão" característica daquela, reconduzindo-se o desenvolvimento da prestação laboral por um trabalhador de tendência a uma exigência de colaboração, de lealdade e de boa-fé entendida com especial vigor³⁷.

Obviamente, ao comprometer-se com a tendência da sua entidade empregadora, o trabalhador não renuncia à sua liberdade ideológica nem aos seus outros direitos, liberdades e garantias pessoais, na medida em que não se lhe exige uma total adesão à linha ideológica da sua entidade empregadora, inclusivamente fora do local e do tempo de trabalho, antes (e apenas) um dever de reserva que se traduz "no compromisso de respeitar tal orientação no exercício das funções acordadas e, excepcionalmente, em públicas tomadas de posição incompatíveis com a finalidade da empresa." (Blat Gimeno, 1986: 84).

Tal significa que o despedimento do trabalhador de tendência não pode justificar-se por motivos ligados à simples adesão a ideologias diferentes da que inspira a actividade da organização empregadora, no sentido de que só em casos verdadeiramente excepcionais – quando a crença divergente do trabalhador se exterioriza de tal modo que põe em causa, pela sua publicidade ou relevância externa, a credibilidade da mensagem difundida pela sua entidade empregadora, de forma adequada a impedir a expectativa de continuação do cumprimento útil da prestação laboral – poderá dar-se o conflito entre a ideologia colectiva ou organizada e a sua manifestação individual³⁸.

Não serão, portanto, igualmente sancionadas condutas do trabalhador que se mantiverem em segredo (ou que passem ilicitamente a ser públicas) ou que possam considerar-se socialmente aceitáveis e condutas em que estas circunstâncias não ocorram³⁹.

Na falta de disposição legal que consagre, no nosso ordenamento jurídico, a objectiva relevância da tendência na valoração da justa causa de despedimento nas organizações ideologicamente inspiradas, julgamos que o critério que servirá para evitar, ao máximo, o subjectivismo na resolução do conflito que nos ocupa é o do respeito pelo princípio de que o direito, liberdade ou garantia pessoal é a regra e a limitação à excepção, o qual só poderá ceder "quando especiais circunstâncias de gravidade e notoriedade da conduta do trabalhador possam neutralizar os direitos que a entidade empregadora poderia tutelar de um ponto de vista externo." (Rojas Rivero, 1991: 217).

Trata-se de acolher o princípio da interpretação restritiva das restrições ou da maior amplitude possível dos direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador, em obediência ao qual a entidade empregadora não pode introduzir nos direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador senão os limites que se encontrem justificados pela natureza das funções por este desempenhadas e pelos interesses daquela a salvaguardar, devendo sempre fazer-se uma interpretação restritiva de tais limites⁴⁰.

Defendemos, pois, que os "efeitos da tendência" devem ser sempre interpretados restritivamente e fundamentados em termos de razoabilidade, sob pena de, ao insistirmos demasiado na visualização da pessoa do trabalhador como elemento ou componente de uma organização, esquecermos o carácter instrumental dos fenómenos colectivos, postos ao serviço da realização do indivíduo.

Como bem sublinha Gloria P. Rojas Rivero, "quando se está em face de tarefas de conteúdo tal que a sua realização coincide com a do fim

político, sindical ou religioso do empregador, dá-se uma auto-lesão da figura anti-discriminatória e evidencia-se uma causa implícita justificadora da sua violação; porque aquela proibição sofre uma exceção, a discriminação ideológica do trabalhador é autorizada numa medida rigorosamente simétrica com respeito ao fim político, sindical ou religioso que assume relevo." (1991: 212)⁴¹.

Só até este ponto – o ponto constitucionalmente legítimo – se encontra justificado o sacrifício dos direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador, sendo certo que, deste modo, se reconduzem aos seus justos limites os direitos da organização de tendência⁴².

4. REFERÊNCIA CONCLUSIVA

Nas linhas anteriores vimos que nem o direito à livre iniciativa económica privada nem os direitos que, na sua dimensão colectiva, se reconhecem às organizações de tendência legitimam que aqueles que prestam o seu trabalho, de forma subordinada e remunerada, nas organizações produtivas devam suportar limitações injustificadas dos seus direitos, liberdades e garantias pessoais.

Não ignoramos que a existência de uma relação contratual entre trabalhador e entidade empregadora gera um complexo de direitos e obrigações recíprocas que condiciona, a mais de outros, também o exercício do direito à reserva da intimidade da vida privada, do direito à liberdade de expressão e informação e do direito à liberdade de consciência, de religião e de culto, de modo que manifestações destes direitos que em outro contexto pudessem ser legítimas, não têm por que sê-lo necessariamente dentro da dita relação.

Julgamos é que os condicionamentos impostos por tal relação hão-de ser entendidos restritivamente, pois que o exercício de um direito, liberdade ou garantia pela pessoa do trabalhador não representa uma ofensa a direitos de outrem, mesmo que a este se esteja ligado por um vínculo laboral, senão quando se prove que tal exercício infringe uma das obrigações provenientes deste vínculo ou da sua correcta execução.

No fundo, o que se pretende é salvaguardar ao máximo os direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador, cuja vida privada e convicções políticas e ideológicas não devem ter relevância no âmbito

laboral senão no que seja estritamente necessário ao correcto desenvolvimento da prestação a que o trabalhador se obrigou.

Tal não impede que certas especialidades se produzam nas chamadas organizações de tendência, cujo "carácter próprio" implica que se lhes reconheça um "direito à especificidade", o qual caracteriza um diferente estilo de relações da entidade empregadora com os seus trabalhadores mais próximos, com os quais celebra contratos *intuitu personae*.

Nestas organizações, não pode deixar de dar-se uma "correção" das regras de direito, no sentido de se considerar fundado o despedimento do trabalhador de tendência que desconsidere publicamente o compromisso que assumiu com a sua entidade empregadora, isto se o contrato de trabalho tiver emergido de uma vinculação do trabalhador à realização de uma tarefa de cariz ideológico.

A resolução do conflito terá de ser feita casuisticamente, tendo em conta a igual tutela constitucional de que é objecto o direito da organização de tendência de manter inalterada a ideologia que defende e o direito, liberdade ou garantia da pessoa do trabalhador, só podendo a limitação do direito do trabalhador à estabilidade do vínculo laboral admitir-se quando seja absolutamente necessária para evitar o prejuízo imediato na prossecução da tendência da entidade empregadora.

Em qualquer caso, devem consignar-se claramente nos diferentes contratos que a organização de tendência celebre com os seus trabalhadores quais as obrigações que estes assumem com respeito às finalidades da organização.

NOTAS

* O artigo que ora se publica, com ligeiras adaptações, foi apresentado como relatório da disciplina de Direito do Trabalho do curso de mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais, ministrado pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

¹ Como anotam J. J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, *Constituição da República Portuguesa anotada*, 3ª edição revista, Coimbra Editora, 1993, p. 113, quase todos os "direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores" – a excepção é o direito à segurança no emprego consagrado no artigo 53º da CRP – são direitos colectivos ou de organizações de trabalhadores e não direitos individuais ou de exercício individual.

² Cfr. artigo 14º da Lei da Liberdade Religiosa, aprovada pela Lei n.º 16/2001, de 22 de Junho - dispensa de trabalho, de aulas e de provas por motivo religioso.

³ Cfr. as noções de contrato de trabalho constantes dos artigos 1º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969 (doravante LCT), e 1152º do Código Civil.

⁴ Cfr., para o poder de direcção, artigos 1º, 20º, n.º 1, alínea c) e 39º, n.º 1 da LTC e, para o poder disciplinar, artigos 26º, 27º e 31º da mesma lei.

⁵ Doravante RJCTCP, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

⁶ Abreviadamente OIT, aprovada para ratificação pelo Decreto-Lei n.º 42520, de 23 de Setembro de 1959.

⁷ Neste sentido, o Acórdão da Relação de Évora, de 13 de Abril de 1993, *Colectânea de Jurisprudência* (doravante *CJ*), 1993, tomo II, p. 301, que concluiu pela existência de justa causa de despedimento de uma cozinheira por esta ter denunciado a existência de maus tratos praticados numa criança por uma educadora-coordenadora, sua superior hierárquica: "É muito claro que as atitudes assumidas pela A., pela sua insensatez e falsidade objectiva, prejudicaram gravemente o bom nome, o prestígio e a idoneidade moral e profissional da Ré e das suas educadoras e constituindo violação do dever de lealdade para com a entidade patronal e companheiras de trabalho, previsto no artigo 20º, n.º 1, alínea a) do DL 49.408, de 24.11.69." Não deve, parece-nos, exigir-se a veracidade do facto em si, senão que haja uma diligência do informador no sentido de comprovar o facto informado, pois se se impusesse "a verdade" como condição para o reconhecimento da liberdade de informação, a única garantia da segurança jurídica seria o silêncio.

⁸ Um específico limite à liberdade de informação do trabalhador é a obrigação de não divulgar informações referentes à organização, métodos de produção ou negócios da entidade empregadora prevista no artigo 20º, n.º 1, alínea d) da LCT, podendo dizer-se, com Jorge Leite, *Direito do Trabalho - lições ao 3º ano da faculdade de direito*, Coimbra, 1993, p. 398, que sobre o trabalhador "recai um *dever genérico de discricção* no que respeita à vida da empresa que não seja do domínio público e de que tenha tido conhecimento por causa ou por ocasião do desempenho das suas funções." Segundo o mesmo autor, "o dever de não divulgar notícias cessa, porém, nos casos em que a informação incida sobre a prática de um crime, como sucederá, por exemplo, quando o fabrico de determinado produto, por não respeitar as regras aplicáveis, constitua um perigo para a saúde pública." (*Direito do Trabalho - lições ao 3º ano da faculdade de direito*, vol. II, Coimbra, 1999, p. 101).

⁹ Além de garantir a segurança no emprego e de proibir os despedimentos sem justa causa, o artigo 53º da CRP proíbe também os despedimentos por motivos políticos, ideológicos ou religiosos (ou por motivos de natureza análoga, como sindicais, de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, etc.), os quais configuram "uma violação específica, mais grave, dos direitos dos trabalhadores,

enquanto pessoas e enquanto cidadãos." (Leite, 1993: 198). Sucede, porém, que, no nosso ordenamento jurídico, não se encontram previstas as consequências do despedimento discriminatório – excepção feita ao Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, sobre igualdade e não discriminação em função do sexo –, levantando-se, em face do teor do artigo 53º da CRP, um problema de inconstitucionalidade por omissão. Não assim, por exemplo, em Itália, em cujo ordenamento jurídico o artigo 3º da Lei n.º 108, de 11 de Maio de 1990, reserva a sanção de nulidade para as hipóteses de despedimento discriminatório.

¹⁰ Cfr. o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30 de Março de 1990 – disponível, assim como os restantes a que faremos referência sem indicação de local de publicação, no *site* www.dgsi.pt da Internet –, em cujo sumário se lê: "IV. Como a relação de trabalho tem vocação de perenidade, apenas se justifica o recurso à sanção expulsiva ou rescisória do contrato de trabalho, que o despedimento representa, quando se revelarem inadequadas para o caso as medidas conservatórias ou correctivas, actuando, assim, o princípio da proporcionalidade." e o Acórdão do mesmo Supremo Tribunal, de 27 de Maio de 1998, cujo sumário em parte se transcreve: "II. Somente se poderá concluir pela existência de justa causa comparando-se a diferença dos interesses contrários das partes quando, em concreto, e tendo em conta os factos praticados pelo trabalhador, seja inexigível ao empregador o respeito pelas garantias da estabilidade do vínculo laboral. III. A inexigibilidade de permanência do contrato de trabalho envolve um juízo de prognose sobre a viabilidade da relação laboral, a realizar segundo um padrão essencialmente psicológico - o das condições mínimas de suporte de uma vinculação duradoura, que implica frequentes e intensos contactos entre os sujeitos. IV. Assim, existirá impossibilidade prática de subsistência da relação laboral sempre que, nas circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele importa sejam de forma a ferir, de modo exagerado e violento, a sensibilidade e a liberdade psicológica de uma pessoa normal, colocada na posição do empregador, ou seja, sempre que a continuidade do vínculo represente uma insuportável e injusta imposição ao empregador."

¹¹ Vejam-se os autores citados por Carlo Smuraglia, *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*, Giuffrè Editore, Milão, 1967, p. 116. O critério é extraído por estes autores de uma espécie de cláusula geral de fidelidade impositiva de deveres específicos de acção e de omissão reclamados pelo "interesse da empresa".

¹² A jurisprudência maioritária tem entendido que "o que importa é saber se a conduta do trabalhador, ainda que da sua vida particular, e não directamente relacionada com o trabalho, é apta a afectar, negativamente, a relação jurídica laboral, designadamente minando ou quebrando a relação de confiança que tem de existir entre empregador e trabalhador." (Acórdão da Relação de Lisboa, de 16 de Janeiro de

1991, que julgou um caso de emissão de cheques sem provisão por um trabalhador de um banco). O Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 3 de Fevereiro de 1993, julgou um caso muito semelhante, mas a emissão de cheques sem provisão tinha sido para pagamento de uma dívida vultuosa contraída com um cliente da entidade empregadora, tendo-se considerado que tal comportamento afectou gravemente a "confiança por parte do público" e causou prejuízos graves "por afectar o prestígio do réu". No sentido do texto, também o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 6 de Outubro de 1993, cujo sumário em parte se transcreve: "II. O comportamento do comandante de uma aeronave comercial que, nas horas que precederam o início do exercício das suas obrigações profissionais revele, seguramente, um menosprezo pelos exigíveis cuidados para quem vai assumir o comando e a direcção de uma aeronave, sendo certo que ele estaria sob o efeito do álcool quando iniciou as suas funções profissionais, origina a perda de confiança que não se compagina com sanções paleativas. III. Para isso concorre também a repercussão e publicidade atingida pelo comportamento desse comandante durante as referidas horas, particularmente num hotel em que os hóspedes, por via de regra, usam como meio de transporte o avião e, para quem, conseqüentemente, a conduta dele tinha reflexos necessariamente negativos sobre o transporte aéreo." e o Acórdão da Relação do Porto, de 14 de Abril de 1997, onde se conclui que "os actos da vida privada de um trabalhador são passíveis de integrar o conceito de justa causa, ou concorrer para ela, desde que os seus reflexos no serviço afectem valores empresariais objectivos e projectem negativamente a imagem ou o prestígio da entidade patronal."

¹³ Na doutrina estrangeira, v. Bernard Bossu, «Droits de l'homme et pouvoirs du chef d'entreprise: vers un nouvel équilibre», *Droit Social* (doravante *DS*), n.º 9/10, Sept-Oct 1994, p. 754, José Maria Goerlich Peset, «Despido por relación com el tráfico de cocaína: transgresión de la buena fe contractual y derecho a la intimidad del trabajador», *Poder Judicial*, n.º 9, Marzo 1988, p. 152 e Jose Luis Goñi Sein, *El respeto a la esfera privada del trabajador*, Editorial Civitas, Madrid, 1988, p. 261, segundo este autor, "a perda de *fiducia* por actos extra-laborais do trabalhador naquelas relações laborais em que verdadeiramente seja exigido este requisito não pode ser alegada senão com referência exclusiva aos compromissos inicialmente assumidos que se incorporam no conteúdo obrigacional do contrato. Entre o comportamento extra-laboral do trabalhador e as qualidades pessoais requeridas pelo trabalho deve existir, é óbvio, uma imediata conexão. O interesse do empresário de despedir há de circunscrever-se àquelas condutas que supõem uma perda de idoneidade inicial e uma insegurança fundada sobre o futuro cumprimento correcto da prestação. Nenhuma relevância deve dar-se aos acontecimentos particulares do trabalhador (a menos que intencionalmente se dirijam a causar um prejuízo material aos interesses da empresa) que não incidam sobre as qualidades pessoais tidas em

conta no momento de contratar." Assim, por exemplo, haverá que considerar fora do alcance dos poderes da entidade empregadora a colecção de armas de guerra por um trabalhador da *Banca di Roma* (Acórdão da *Corte di Cassazione*, de 3 de Fevereiro de 1994, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro* (dorante *RIDL*), 1994, II, p. 544: "La collezione 'pericolosa' da lui custodita, non ha riflessi negativi nell'ambiente di lavoro, sul rapporto fiduciario, né, inoltre può ledere l'immagine dello stesso istituto di credito.") ou a relação adulterina que uma trabalhadora estabelece nos intervalos de trabalho com um seu colega de trabalho fora da organização produtiva (Acórdão do *Tribunale di Napoli*, de 20 de Janeiro de 1990, *Lavoro'80*, 1990, p. 526).

¹⁴ Como a relação de trabalho dos desportistas profissionais, dos trabalhadores que ocupam cargos de alta responsabilidade ou do pessoal de vigilância.

¹⁵ Pense-se nos exemplos dados no Acórdão da Relação do Porto, de 16 de Dezembro de 1985, *CJ*, 1985, tomo V, p. 212, do caixa de um supermercado condenado por furto a um supermercado ou do professor de um colégio de reparigas condenado por violação, representando o sector bancário o campo de eleição da jurisprudência nesta matéria. Na jurisprudência nacional, cfr. ainda o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 23 de Fevereiro de 1990, cujo ponto IV do respectivo sumário se transcreve: "IV. O comportamento do trabalhador integrará 'justa causa' de despedimento quando se mostre que, pela sua gravidade e consequências e, designadamente, pela quebra da necessária confiança, apreciada à luz das funções desempenhadas pelo mesmo trabalhador, comprometa definitivamente a subsistência da relação de trabalho.", o (já referido) Acórdão do mesmo Supremo Tribunal, de 30 de Março de 1990, podendo ler-se no ponto VII do respectivo sumário: "A gravidade dessa ofensa deve ser apreciada à luz das funções do trabalhador, devendo considerar-se tanto mais intensa quanto mais elevados forem, quer a posição do trabalhador no quadro funcional da empresa, quer as tarefas que lhe estejam cometidas, quer o grau de confiança, por parte da entidade patronal." e, por fim, o Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, de 3 de Março de 1994, que considerou justificado o despedimento por "a conduta do recorrente, chefe de estação dos CTT, integrar um comportamento grave, por fraudulento e prejudicial para o Estado, integrador de actos criminalmente puníveis, praticado por um funcionário em posição de chefia, violador dos elementares deveres de fidelidade, honestidade e confiança que aquele cargo implica em maior grau."

¹⁶ Nesta linha, a jurisprudência francesa tem considerado, no que respeita à liberdade de escolha do modo de vestir, que os trabalhadores cujas funções implicam um contacto com a clientela devem vestir-se correctamente e de forma asseada, que a higiene mínima indispensável a certas profissões exige que o trabalhador use vestuário próprio e que a necessidade de identificar rapidamente certo tipo de funções implica que o trabalhador use determinado uniforme (cfr. a jurisprudência referida por

Bernard Bossu, *loc.cit.*, p. 752, que considerou justificados os despedimentos de um trabalhador de um talho por as suas roupas se encontrarem sempre sujas e de uma hospedeira de bordo por se ter recusado a usar o uniforme regulamentar, não estando, nestes casos, em causa um comportamento do trabalhador da sua vida privada mas o exercício no tempo e no local de trabalho de uma sua liberdade individual). Na doutrina, v. Serge Farnocchia, nota ao Acórdão da *Cour d'Appel de Saint-Denis-De-La-Réunion*, de 9 de Setembro de 1997, *Recueil Dalloz Sirey* (doravante *RDS*), 38^o Cahier, 1998, p. 552: "Le choix de ses vêtements relève en principe de sa liberté; mais l'employeur peut parfois exercer son pouvoir de direction sur ce point; en particulier lorsque l'image de marque de l'entreprise est en jeu, ce qui suppose en principe que le salarié soit en relation avec la clientèle de l'entreprise. Par exemple, le convoyeur de fonds obligé de porter des chaussures cirées parce qu'il était en contact avec des banques. Ainsi de notre salariée, en contact avec la clientèle, ayant pour mission de procéder à la vente de vêtements 'à l'européenne', au sein d'une entreprise ayant massivement investi sur son image de marque. Sa tenue islamique n'incitait pas le chaland à contracter... Le refus d'en changer justifiait son licenciement."

¹⁷ Assim, expressamente, o Acórdão da *Cour de Cassation*, de 29 de Novembro de 1990, *RDS*, 1990, p. 190 e segs., que considerou infundado o despedimento de uma secretária por o seu marido, ex-trabalhador da entidade empregadora, ter tentado contra esta uma acção judicial: "Un licenciement pour une cause inhérente à la personne du salarié doit être fondé sur des éléments objectifs. La perte de confiance alléguée par l'employeur ne constitue pas en soi un motif de licenciement." e o Acórdão do mesmo tribunal, de 22 e Janeiro de 1992, *DS*, 1992, p. 334, que julgou infundado o despedimento de uma secretária por ter comprado um veículo de uma marca famosa quando a sua entidade empregadora comercializava veículos de outra marca não menos conhecida, com fundamento em não se ter provado "le moindre trouble objectif apporté à l'entreprise par le comportement incriminé de la salariée", admitindo, porém, que outra poderia ser a solução se, por exemplo, um agente comercial tivesse "aparecido" perante a clientela usando um veículo pessoal de uma marca diferente da que foi encarregado de vender. No sentido do texto, cfr. ainda o Acórdão da *Cour de Cassation*, de 20 de Novembro de 1991, *DS*, 1992, p. 79, que considerou justificado o despedimento de um segurança por, num centro comercial, fora do local e do tempo de trabalho, se ter envolvido em actos de violência: "Si en principe, il ne peut être procédé au licenciement d'un salarié pour une cause tirée de sa vie privée, il en est autrement lorsque le comportement de l'intéressé, compte tenue de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière." Na doutrina, v. José Maria Goerlich Peset, *loc. cit.*, p. 147 e Giuseppe Fuccillo, «Le vicende e le opinioni personali del lavoratore come giusta causa di licenziamento», *La Nuova Giurisprudenza Civile Commentata*, 1995, parte

seconda, p. 349: "In linea com tale orientamento si pongono poi quelle pronunzie secondo cui la condanna penale per reati estranei al rapporto non vale di per sé a legittimare un licenziamento in tronco ex art. 2119 cod. civ., spettando pur sempre al giudice di merito verificare in concreto se la condotta del lavoratore, quando anche costituente reato grave, sia idonea ad intaccare il vincolo fiduciario oggettivamente inteso."

¹⁸ Parece preferível utilizar o termo organização em vez de empresa, entendida como unidade jurídica fundada numa organização de meios que constitui instrumento de exercício relativamente estável e autónomo de uma actividade de produção para a troca, pois que "só em termos académicos pode falar-se de um mercado de valores ideológicos." (Aparicio Tovar, *Relación de trabajo y libertad de pensamiento en las empresas ideológicas*, Lecciones de Derecho del Trabajo, Madrid, 1980, p. 293 e 294).

¹⁹ Mais à frente no presente artigo explicitaremos a noção de trabalhador de tendência.

²⁰ Cfr., na jurisprudência, face à inexistência, em Portugal, de decisões judiciais sobre esta matéria, o Acórdão da *Cour de Cassation*, de 19 de Maio de 1978 (caso *Dame Roy*), *RDS*, 1978, 36º Cahier, p. 552, que negou provimento ao recurso interposto por uma professora de um estabelecimento pertencente à igreja católica, despedida por ter casado após se ter divorciado, e o Acórdão da *Corte di Cassazione*, de 21 de Novembro de 1991, *Rivista di Giurisprudenza Lavorale*, 1992, II, p. 124, que considerou legítimo o despedimento de um professor de uma escola pertencente à igreja católica por ter contraído casamento civil, com fundamento em que "l'azione comessa è in contrasto con la dottrina cattolica, perché in conflitto com l'impegno assunto dal docente da concorrere con la propria attività di insegnante alla formazione culturale e religiosa degli allievi." Jean Duffar, «Religion et Travail dans la jurisprudence de la cour de justice des communautés européennes et des organes de la convention européenne des droits de l'homme», *Revue du Droit Public et de la Science Politique en France et à L'étranger*, n.º 3, Mai-Juin 1993, p. 718, constata que a Comissão Europeia faz aplicação destes mesmos princípios: "Dans les fonctions ecclésiastiques et les emplois 'de tendance' les ministres et les membres du personnel doivent par leur comportement et leurs paroles exprimer leur adhésion à l'institution qui les emploie. Toute discordance importante, ou réputée telle, entre les finalités de l'institution et les convictions des personnes se résout par le licenciement de celles-ci sans susciter de censure de la part de la Commission." Assim, por exemplo, o caso do trabalhador de uma fundação para a imigração que era simultaneamente membro de um partido político hostil à presença de trabalhadores imigrantes no país: "Compte tenu des responsabilités professionnelles particulières pesant sur le requérant et de la nature spécifique de son travail, la Commission considère que l'employeur pouvait d'une

façon tenir compte des répercussions dommageables que pouvaient avoir les activités politiques du requérant sur la réputation de la Fondation, aux yeux notamment des immigrants dans l'intérêt desquels elle avait pour objectif d'agir." (*Loc. cit.*, p. 715).

²¹ O *intuitu personae* a que se alude no texto adquiriu toda a sua força no caso *Dame Roy* referido *supra*: "Lors de la conclusion du contrat par lequel l'Assoc. S...-M... s'était liée à dame R..., les convictions religieuses de cette dernière avaient été prises en considération et que cet élément de l'accord des volontés, qui reste habituellement en dehors des rapports de travail, avait été incorporé volontairement dans le contrat dont il était devenu partie essentielle et déterminante." Como bem alerta Gloria P. Rojas Rivero, *ob. cit.*, p. 211, não pode exigir-se, como condição para contratar, a pertença a um determinado partido político, sindicato ou confissão religiosa (cfr. artigo 9º, n.º 1, alínea b) da Lei da Liberdade Religiosa: "Ninguém pode ser coagido a fazer parte, a permanecer ou a sair de associação religiosa, igreja ou comunidade religiosa, sem prejuízo das respectivas normas sobre a filiação e a exclusão de membros."). O perfil profissional do candidato a prestações de tendência postula, assim, uma definição meramente negativa: a ausência de posições abertamente contrárias à tendência da entidade empregadora.

²² No sentido do texto, Jean Duffar, *loc. cit.*, p. 714: "Dans une société démocratique, les exigences du pluralisme et la tolérance interdisent de licencier un salarié en raison de ses convictions religieuses. Ce principe connaît pourtant une exception notoire dans les 'emplois de tendance'. La Chambre Sociale de la Cour de Cassation française a décidé qu'il n'est pas applicable lorsque le salarié, qui a été engagé pour accomplir une tâche impliquant qu'il soit en communion de pensée et de foi avec son employeur, méconnaît les obligations résultant de cet engagement."

²³ A investigação sobre a relevância normativa da tendência move-se, assim, no nosso país (como, aliás, em Espanha), sobre terrenos indefinidos e verdadeiramente inopináveis (cfr., no entanto, as referências dos artigos 38º, n.º 2, alínea a), da CRP e 22º, n.º 2, da Lei da Liberdade Religiosa). No ordenamento jurídico italiano, o artigo 4º, primeiro parágrafo, da Lei n.º 108, de 11 de Maio de 1990, reconhecendo a particularidade das organizações de tendência, determina que a reintegração do trabalhador em caso de despedimento ilícito não se dê quando a entidade empregadora seja um "dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione e di culto." Sublinhe-se, porém, que não são as organizações de tendência, enquanto tais, que são exoneradas, pela lei italiana, da aplicação da tutela real, mas (bem) determinadas actividades que sejam levadas a cabo por organizações de tendência não constituídas em empresas e que não tenham fins lucrativos (neste sentido, Alberto Pizzoferrato, «Il regime del licenziamento nelle organizzazioni di tendenza», *RIDL*, 1999, II, p. 638). Segundo informa Giuseppe Pera, «Licenziamento e organizzazioni di tendenza»,

RIDL, 1991, I, p. 457, a lei italiana exclui ainda, no âmbito das organizações de tendência, a operatividade de institutos de informação e consulta dos trabalhadores, para assim excluir radicalmente a lógica conflituante (cfr., a este propósito, o artigo 7º, n.º 3 da Directiva 94/45/CE do Conselho, de 22 de Setembro, 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). No ordenamento jurídico alemão, a disciplina constante do § 118 da BetrVG de 1972 é aplicável às organizações que se encontrem, directa e predominantemente, ao serviço de "actividades políticas, sindicais, confessionais, caritativas, educativas, científicas e artísticas ou que tenham uma finalidade de informação e manifestação do pensamento." Trata-se, como veremos, de uma noção muito ampla de organização de tendência, que não deve transpor-se para o nosso ordenamento jurídico, desde logo pelo perigo de uma incontornável extensão da limitação dos direitos, liberdades e garantias pessoais dos trabalhadores.

²⁴ E, mesmo, no que concerne à terminologia mais adequada para qualificar as mesmas organizações (ideológicas ou de tendência). Nós optamos pela denominação organização de tendência, por ser a que é utilizada pela maior parte da doutrina.

²⁵ Com salvaguarda de ponderação futura das dificuldades que o "princípio da porta-aberta" traz à qualificação dos sindicatos como organizações de tendência.

²⁶ Novamente sob reserva um estudo mais aprofundado sobre a (complexa) matéria da qualificação dos estabelecimentos de ensino pertencentes às igrejas e outras comunidades religiosas como organizações de tendência.

²⁷ No sentido do texto, Francisco R. Blat Gimeno, *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1986, p. 69 e segs., Jorge de Otaduy, «Las empresas ideológicas: aproximacion al concepto y supuestos a los que se extiende», *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. II, Madrid, 1986, p. 318, Giuseppe Fuccillo, *loc. cit.*, p. 351, Philippe Ardant, «Nota ao acórdão da *Cour de Cassation*, de 19 de Maio de 1978 (caso *Dame Roy*)», *RDS*, p. 551, Georges Dole, «La liberté d'opinion et de conscience en droit comparé du travail. I - Droit européen et droit français», *Bibliothèque D'Ouvrages de Droit Social*, tomo 25, 1987, p. 130 e Gloria P. Rojas Rivero, *ob. cit.*, p. 192. Nesta linha, também A. de Sanctis Ricciardone, *L' ideologia nei rapporti privati*, Nápoles, 1980, p. 92, F. Santoni, *Le organizzazioni di tendenza i rapporti di lavoro*, Giuffrè Editore, Milão, 1983, p. 59-60 e Giuseppe Pera, *loc. cit.*, p. 469. Este autor, constatando que o artigo 4º, primeiro parágrafo, da lei italiana n.º 108, de 11 de Maio de 1990 considera, *de per se*, a instrução e a cultura, faz uma interpretação restritiva desta norma, nos seguintes termos: "Non a caso la norma considera queste due attività insieme alla politica, al sindacalismo, alle confessioni religiose. Le tre attività centrali sono quelle ideologicamente intrise; si deve ritenere che anche l'istruzione e la cultura siano

menzionate non in quanto tali, ma in quanto ideologicamente orientate. Quanto meno, ove si ritenga che la lettera non consenta la prospettazione qui fatta, c'è spazio per sollevare una questione di costituzionalità: la norma avrebbe disposto per eccesso, in violazione del principio d'eguaglianza." Não é, no entanto, pacífica a não qualificação das associações que prosseguem genericamente finalidades culturais, educativas, de assistência, artísticas ou científicas como organizações de tendência. No sentido de uma concepção (demasiado) ampla de organizações de tendência, que integra qualquer organização que seja instrumento ou veículo da liberdade de manifestação de pensamento de um conjunto de pessoas agrupadas em torno dos objectivos traçados, v. os autores citados por Francisco R. Blat Gimeno, *ob. cit.*, p. 70 e Serge Farnocchia, *loc. cit.*, p. 548. Segundo este autor, "face à Peugeot, Renault est une entreprise de tendance. (...) Une entreprise de 'vente de vêtements à l'européenne' est une entreprise de tendance dont l'interérêt mérite, lui aussi, d'être protégé."

²⁸ Neste sentido, Gloria P. Rojas Rivero, *ob. cit.*, p. 191 e Bibiana Granata, «Organizzazione di tendenza, contratto di lavoro subordinato i licenziamento individuale: il caso del Telefono Azzurro», *RIDL*, 2000, II, p. 634 e segs.. Cfr., em apoio ao que se diz no texto, o artigo 27º da Lei da Liberdade Religiosa: "As igrejas e outras comunidades religiosas podem ainda exercer *actividades com fins não religiosos* que sejam instrumentais, consequenciais ou complementares das suas funções religiosas, nomeadamente: a) criar escolas particulares e cooperativas; b) praticar beneficência dos crentes, ou de quaisquer pessoas; c) promover as próprias expressões culturais ou a educação e a cultura em geral; d) utilizar meios de comunicação social próprios para o prosseguimento das suas actividades." (itálico nosso) e o (já referido) artigo 4º, primeiro parágrafo, da lei italiana n.º 108, de 11 de Maio de 1990, que exige, como requisito para a sua aplicação, a ausência de "empresarialidade" e de fim lucrativo da organização de tendência. Trata-se, porém, de uma norma específica que se limita a não impor a reintegração do trabalhador em determinadas situações, que identifica.

²⁹ Cfr. artigos 9º, alínea c) e 51º da CRP.

³⁰ Cfr. artigo 55º da CRP.

³¹ Cfr. artigo 41º da CRP.

³² Cfr. artigo 46º da CRP.

³³ António Dias Coimbra, «"Empresas" de tendência e trabalho dependente», *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.ºs ½, Jan-Jun 1989, p. 228, aponta como exemplos de trabalhadores que se encontram a "certa" distância da tendência os porteiros e os motoristas e de actividades "neutras" relativamente à ideologia professada a prestação de serviços de limpeza, de manutenção ou de refeições.

³⁴ Assim, por exemplo, um jornalista de um jornal pertencente a um partido político cuja função é realizar comentários políticos. Note-se, a talhe de foice, a

curiosa tendência da nossa jurisprudência para considerar que as prestações de tendência são normalmente levadas a cabo por quem está ligado à organização por vínculos de carácter não laboral (cfr., por todos, o Acórdão da Relação de Lisboa, de 24 de Julho de 1998, que considerou que a relação entre um ministro do culto e uma associação religiosa não era qualificável como contrato de trabalho, nem a respectiva ruptura um despedimento). Com Francisco R. Blat Gimeno, *ob. cit.*, p. 79, pensamos não só que as posições de membro da organização e de trabalhador são compatíveis como também que não se encontram reciprocamente condicionadas, cada uma dispondo do seu próprio regime jurídico. É, aliás, a própria lei que, no âmbito da liberdade religiosa, determina que "o exercício do ministério é considerado actividade profissional do ministro do culto quando lhe proporciona meios de sustento" (artigo 16.º, n.º 3 da Lei da Liberdade Religiosa).

³⁵ Assim, Giuseppe Pera, *loc. cit.*, p. 465 e o Acórdão da *Corte di Cassazione* n.º 9237, de 16 de Setembro de 1998, *RIDL*, 1999, II, p. 638 e segs..

³⁶ Alberto Pizzoferrato, *loc. cit.*, p. 639 e 640, informa que semelhante "escolha totalizante" ou "parificação" foi afastada por duas decisões da *Corte di Cassazione*, a primeira das quais (Acórdão n.º 5832, de 16 de Abril de 1994, *RIDL*, 1995, II, p. 379) considerou ilegítimo o despedimento de um professor de educação física de uma escola pertencente à igreja católica, por ter contraído casamento civil, fundamentando-se para tal em que, no âmbito de uma escola pertencente à igreja católica, existem funções "del tutto indifferenti rispetto alla tendenza della scuola, sicché in ordine a tali posizione 'neutre' non è ipotizzabile alcun conflitto tra le esigenze dell'organizzazione di tendenza e quelle della vita privata del lavoratore."

³⁷ No sentido da particular configuração dos deveres de colaboração, de lealdade e de boa fé dos trabalhadores de tendência, v. F. Santoni, *ob. cit.*, p. 127 e, na doutrina nacional, António Dias Coimbra, *loc. cit.*, p. 223.

³⁸ No sentido de que a divergência ideológica do trabalhador de tendência permanece irrelevante se e enquanto não se manifestar exteriormente, v. Georges Dole, *ob. cit.*, p. 141: "Hormis l'exercice abusif d'une liberté, le devoir professionnel de réserve laisse intacte l'intimité de la vie privée et des convictions que le salarié peut professer sans jeter un trouble caractérisé dans la marche de l'entreprise." e Philippe Ardant, *loc. cit.*, p. 552: "On doit souligner que les conséquences des violations par l'enseignant de son devoir de réserve ne sauraient être appréciées dans l'abstrait. Il ne s'agit pas de réprimer une faute disciplinaire mais de réparer ou de faire cesser les conséquences dommageables de l'utilisation d'une liberté publique. L'existence d'un dommage doit être démontrée, le comportement de l'enseignant doit avoir compromis la bonne marche de l'école ou du collège. (...) Comment pourrait-il d'abord y avoir dommage en dehors de toute publicité du comportement de l'enseignant, sans 'scandale', comme l'indique M. Schmelck? L'attitude du professeur doit être venue à la

connaissance des élèves et de leurs parents, ou tout au moins ne pas pouvoir être ignorée d'eux à terme. Ce qui peut passer indéfiniment inaperçu dans une grande ville sera dans l'heure sur la place du village. (...) *Tout automatisme est exclu*, toute violation de l'obligation de réserve ne compromet pas par elle-même la bonne marche de l'établissement scolaire et les cas où l'usage de la liberté et l'exercice des fonctions enseignantes sont incompatibles seront en définitive très rares." Na jurisprudência, cfr. o Acórdão da *Cour de Cassation*, de 17 de Abril de 1991, *RDS*, 1991, p. 140, o qual considerou procedente o recurso interposto por um ajudante de sacristão de decisão que julgou lícito o despedimento fundado no facto de o recorrente ser homossexual. Nos termos da decisão recorrida, houve incumprimento do contrato, independentemente do possível escândalo que poderia envolver o caso, carecendo de importância o facto de o seu comportamento não ter chamado a atenção da maioria dos fiéis. Esta decisão foi reformada pela *Cour de Cassation*, com fundamento em que a entidade empregadora se limitou a discordar dos costumes da vida privada do trabalhador, sem assinalar nenhuma actuação deste último capaz de provocar "perturbação" no seio da associação.

³⁹ O problema é que "in questa zona tutto è problematico o meglio segue alla lunga i mutamenti nella valutazione di determinati comportamenti che si impongono nel corpo sociale, come avviene sempre nel vivo dell'esperienza giuridica." (Giuseppe Pera, *loc. cit.*, p. 470).

⁴⁰ Num sentido (muito) próximo, v. Bernard Bossu, *loc. cit.*, p. 748.

⁴¹ Do que se diz no texto resulta que a proibição dos despedimentos sem justa causa consome juridicamente a questão dos motivos políticos, ideológicos ou religiosos naqueles casos em que esteja em causa uma acção imputável a um trabalhador de tendência violadora dos deveres cuja observância é exigida pelo cumprimento da prestação ideológica a que se obrigou. Naturalmente, exige-se que o juiz valore devidamente o despedimento, em ordem a justificá-lo na tendência ou ideologia da entidade empregadora. De outro modo, o despedimento será intrinsecamente discriminatório e, em consequência, nulo, com os efeitos que da nulidade derivam.

⁴² Na jurisprudência, cfr. o Acórdão da *Corte de Cassazione* n.º 7176, de 5 de Agosto de 1996, em cuja fundamentação se lê a dado passo: "Tale licenziamento è lecito negli stretti limiti in cui esso sia funzionale a consentire l'esercizio di altri diritti costituzionalmente garantiti, quali la libertà dei partiti politici e dei sindacati, la libertà religiosa e la libertà della scuola." Fabio Portera, «Il regime del licenziamento nelle organizzazioni di tendenza», *RIDL*, 1997, II, p. 601, conclui, por sua vez, que "solo nell'esercizio precipuo di un simile diritto, di rango costituzionale [o direito da organização de tendência de afirmar a sua ideologia], sarebbe ammissibile l'altrimenti inammissibile licenziamento del lavoratore per il solo (e discriminatorio) motivo di

esercitare, in modo contrastante com l'orientamento ideologico datoriale, i propri diritti di personalità, qualli quelli religiosi ed in genere di pensiero." (Parênteses recto nosso).

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- ARDANT, Philippe (1978), Nota ao acórdão da *Cour de Cassation*, de 19 de Maio de 1978 (caso Dame Roy), *Recueil Dalloz Sirey*, p. 546 e segs..
- BAYLOS GRAU, A. (1991), *Derecho del trabajo: modelo para armar*, Editorial Trotta, Madrid.
- BOSSU, Bernard (1994), «Droits de l'homme et pouvoirs du chef d'enterprise: vers un nouvel équilibre», *Droit Social*, n.º 9/10, Sept-Oct, p. 747 e segs..
- BLAT GIMENO, Francisco R. (1986), *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- CANOTILHO, J. J. Gomes (1998), *Direito constitucional e teoria da constituição*, Livraria Almedina, Coimbra.
- CANOTILHO, J. J. Gomes e MOREIRA, Vital (1993), *Constituição da República Portuguesa anotada*, 3ª edição revista, Coimbra Editora.
- COIMBRA, António Dias (1989), «"Empresas" de tendência e trabalho dependente», *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.ºs ½, Jan-Jun, p. 198 e segs..
- DOLE, Georges (1987), «La liberté d'opinion et de conscience en droit comparé du travail. I - Droit européen et droit français», *Bibliothèque D'Ouvrages de Droit Social*, tomo 25.
- DUFFAR, Jean (1993), «Religion et Travail dans la jurisprudence de la cour de justice des communautés européennes et des organes de la convention européenne des droits de l'homme», *Revue du Droit Public et de la Science Politique en France et a L'étranger*, n.º 3, Mai-Juin, p. 695 e segs..
- FARNOCCHIA, Serge (1998), Nota ao Acórdão da *Cour d'Appel de Saint-Denis-De-La-Réunion*, de 9 de Setembro de 1997, *Recueil Dalloz Sirey*, 38º Cahier, p. 547 e segs..
- FUCCILLO, Giuseppe (1995), «Le vicende e le opinioni personali del lavoratore come giusta causa di licenziamento», *La Nuova Giurisprudenza Civile Commentata*, parte seconda, p. 348 e segs..
- GOERLICH PESET, José Maria (1988), «Despido por relación com el tráfico de cocaína: transgresión de la buena fe contractual y derecho a la intimidad del trabajador», *Poder Judicial*, n.º 9, Marzo, p. 147 e segs..

- GOÑI SEIN, Jose Luis (1988), *El respeto a la esfera privada del trabajador*, Editorial Civitas, Madrid.
- GRANATA, Bibiana (2000), «Organizzazione di tendenza, contratto di lavoro subordinato i licenziamento individuale: il caso del Telefono Azzurro», *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, II, p. 633 e segs..
- ISENBURG, Luisa (1991), «Il licenziamento discriminatorio», *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, I, p. 473 e segs..
- LEITE, Jorge (1993), *Direito do Trabalho – lições ao 3ºano da Faculdade de Direito*, Coimbra.
- LEITE, Jorge (1999), *Direito do Trabalho – lições ao 3ºano da Faculdade de Direito*, vol. II, Coimbra.
- LOBO XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (1993), *Curso de Direito do Trabalho*, 2ª edição, Editorial Verbo, Lisboa/ S. Paulo.
- MOTA PINTO, Paulo (2000), «O direito ao livre desenvolvimento da personalidade», *Boletim da Faculdade de Direito, Studia Iuridica*, 40, Colloquia-2, Coimbra Editora.
- OTADUY, Jorge de (1986), «Las empresas ideologicas: aproximacion al concepto y supuestos a los que se extiende», *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. II, Madrid.
- PEDRAJAS MORENO, Abdón (1992), *Despido y derechos fundamentales - estudio especial de la presunción de inocencia*, Editorial Trotta, Madrid.
- PERA, Giuseppe (1991), «Licenziamento e organizzazioni di tendenza», *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, I, p. 455 e segs..
- PIZZOFERRATO, Alberto (1999), «Il regime del licenziamento nelle organizzazioni di tendenza», *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, II, p. 638 e segs..
- PORTERA, Fabio (1997), «Il licenziamento viziato nella forma nelle organizzazioni di tendenza», *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, II, p. 60 e segs.
- ROJAS RIVERO, Gloria P. (1991), *La libertad de expresión del trabajador*, Editorial Trotta, Madrid.
- SANTONI, F. (1983), *Le organizzazioni di tendenza i rapporti di lavoro*, Giuffrè Editore, Milão.
- SAVATIER, Jean (1990), «La liberté dans le travail», *Droit Social*, p. 49 e segs..
- SMURAGLIA, Carlo (1967), *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*, Giuffrè Editore, Milão.
- TOVAR, Aparicio (1980), *Relación de trabajo y libertad de pensamiento en las empresas ideológicas*, Lecciones de Derecho del Trabajo, Madrid.
- VIEIRA DE ANDRADE, José Carlos (1987), *Os direitos fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*, Livraria Almedina, Coimbra.