



Na Mídia

25/07/2025 | [LexLegal](#)

Câmara aprova multa para demissão por ideologia: o que muda para empregadores e trabalhadores?

Luciano Teixeira



Projeto aprovado na Comissão de Trabalho da Câmara proíbe demissão por convicções ideológicas e propõe multa de até dez salários/Freeipik

A Comissão de Trabalho da Câmara dos Deputados aprovou um projeto de lei que promete impactar as relações entre empregadores e empregados em todo o país: a proposta prevê a aplicação de multa para empresas que demitirem ou penalizarem seus funcionários por razões ideológicas. O texto altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para assegurar a proteção da liberdade de pensamento dos trabalhadores, estendendo a garantia para convicções políticas, filosóficas e religiosas.

Pela proposta, a punição para a empresa que cometer esse tipo de discriminação será de cinco vezes o salário contratual do trabalhador afetado. Em caso de reincidência, a multa será dobrada. O objetivo, segundo os autores do projeto, é garantir que os trabalhadores possam expressar suas ideias, crenças e opiniões sem o temor de represálias no ambiente de trabalho, assegurando a liberdade de consciência e pensamento prevista na Constituição Federal.

“A violação à liberdade política dos empregados pode gerar consequências ao empregador e, por isso, é recomendável que as empresas tenham previsões em suas normas de conduta que coíbam comportamentos que firam essa liberdade. Em épocas eleitorais, é ainda mais importante que as empresas divulguem e reforcem essas normas de conduta para minimizar os conflitos e os riscos relacionados”, diz Celso Baez, sócio da área trabalhista do Demarest Advogados..

Mas afinal, o que significa demissão por ideologia? Como isso será aplicado na prática? Quais os limites entre a liberdade de expressão e o dever de conduta no ambiente corporativo? E como essa medida se articula com os direitos e deveres já existentes na legislação trabalhista?

O que é considerado demissão por ideologia?

A demissão por ideologia é aquela motivada por convicções do empregado — sejam elas de ordem política, filosófica ou religiosa — e não pelo desempenho profissional, comportamento funcional ou motivos econômicos. Em outras palavras, trata-se da dispensa baseada naquilo que o trabalhador pensa, acredita ou defende, mesmo que isso não interfira diretamente na produtividade ou no ambiente de trabalho.

Com o avanço da polarização política e da diversidade religiosa no Brasil, cresceram também os relatos de trabalhadores que afirmam ter sido demitidos ou sofreram represálias por manifestarem opiniões ou crenças fora do expediente ou até em redes sociais.

O projeto aprovado quer frear esse tipo de conduta, considerando-a discriminatória. Ao alterar a CLT, ele transforma essa prática em infração passível de sanção administrativa, com multa definida em múltiplos do salário do trabalhador prejudicado.

O que diz o texto aprovado na Câmara?

O projeto aprovado pela Comissão de Trabalho altera o artigo 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho, que trata da igualdade de oportunidades e do combate à discriminação no ambiente profissional.

O novo texto amplia as hipóteses de discriminação ao incluir “convicções filosóficas, políticas ou religiosas” como elementos que não podem servir de base para punições ou demissões. Além disso, cria um novo tipo de penalidade específica: multa de cinco salários contratuais, que pode dobrar para dez salários em caso de reincidência.

O texto ainda precisa passar por outras comissões da Câmara e ser aprovado no Senado antes de virar lei. Mas sua aprovação na Comissão de Trabalho já acendeu o debate no meio jurídico e empresarial.

Qual a base constitucional da proposta?

A Constituição Federal de 1988 garante a liberdade de pensamento, consciência e crença no artigo 5º, assegurando que ninguém será prejudicado por exercer tais liberdades. Também garante a liberdade de expressão, sem necessidade de licença prévia.

O projeto aprovado na Câmara pretende reforçar no âmbito trabalhista garantias que já estão previstas na Constituição, mas que carecem de aplicação prática clara nas relações de emprego. “A nossa Constituição Federal já prevê a defesa dos direitos que amparam a liberdade ideológica, e cabe a qualquer cidadão, inclusive o empregador,

respeitá-los, sob pena de fixação de indenizações pelo Poder Judiciário”, observa Beatriz Tilkian, sócia da área de Direito Trabalhista do Gaia Silva Gaede Advogados.

A CLT já protege contra esse tipo de discriminação?

De forma indireta, sim. A atual redação da CLT proíbe discriminação por gênero, origem, raça, cor, estado civil, deficiência, entre outros critérios. Mas a proteção expressa às convicções ideológicas não está clara na legislação atual.

Algumas decisões judiciais já reconheceram a ilegalidade de demissões motivadas por postagens políticas em redes sociais, especialmente quando não havia relação com a atividade profissional. Mas, na ausência de lei específica, os tribunais julgam caso a caso, com base em princípios constitucionais e jurisprudência esparsa.

O projeto em questão tenta tipificar a conduta e estabelecer penalidade concreta, o que pode trazer mais segurança jurídica para trabalhadores e empregadores.

Quais são os desafios na aplicação da nova regra?

Apesar da boa intenção de proteger a liberdade de expressão e evitar perseguições, a proposta também levanta questões práticas delicadas:

- Como provar que a demissão foi por ideologia? Em geral, as empresas justificam dispensas sem justa causa como “decisão gerencial”. A prova de que o real motivo foi ideológico exigirá documentação, testemunhas ou registros — como mensagens, e-mails ou comentários de superiores.
- Quando a manifestação do empregado ultrapassa o limite? O direito à liberdade de expressão não é absoluto. Se um trabalhador profere discursos de ódio, incita violência ou ataca colegas de forma discriminatória, por exemplo, a empresa pode (e deve) tomar providências. A dificuldade será traçar os limites entre opinião legítima e conduta abusiva.
- Empresas podem ser punidas por proteger sua reputação? Muitos empregadores regulam a imagem institucional. A dúvida será: até onde o funcionário pode se manifestar sem comprometer o empregador? E até onde o empregador pode exigir postura institucional sem violar o direito individual?

“Como regra, o ônus da prova é do empregado”, explica Stephanie Almeida, do Poliszczuk Advogados. No entanto, ela destaca que, em casos de indício de discriminação, “a jurisprudência tem admitido o uso da prova indiciária, invertendo o ônus da prova quando houver elementos mínimos que indiquem possível discriminação”.

Para Felipe Mazza, do EFCAN Advogados, é difícil comprovar o ato ilícito que poderia levar à condenação ao pagamento por dano moral. “Certos indícios, manifestações públicas de dirigentes ou posicionamentos institucionais podem levar a essa conclusão, especialmente no período eleitoral”, diz.

Como essa norma se articula com o princípio da livre iniciativa?

Outro ponto relevante é o equilíbrio entre direitos fundamentais do trabalhador e o princípio da livre iniciativa, que também é garantido pela Constituição.

Críticos da proposta argumentam que o empregador não pode ser obrigado a manter no quadro funcional alguém que comprometa o ambiente de trabalho ou a cultura da empresa, mesmo que por opiniões pessoais. Já os defensores afirmam que a pluralidade de pensamento é essencial para ambientes corporativos mais justos e democráticos.

A solução pode estar na proporcionalidade e na adoção de critérios objetivos e transparentes nas políticas internas das empresas, respeitando a diversidade sem abrir mão da responsabilidade institucional.

“O assédio praticado contra trabalhador por conta de suas convicções políticas também pode dar ensejo a questionamentos e reparação por danos morais. Quando há evidências desse assédio, o Judiciário tende a ser rigoroso com as empresas, impondo condenações para pagamento de indenizações aos trabalhadores”, explica Celso Baez.

Para o advogado, o papel das empresas deve ser o de garantir a neutralidade e treinar lideranças para evitar decisões com viés ideológico. “Uma eventual demissão comprovadamente causada por discriminação política poderia ensejar reparação por danos morais e até mesmo, a depender do contexto, obrigação de reintegração ao emprego por conduta discriminatória, conforme prevê a Lei nº 9.029/95”, explica.

Para se adequar à nova regra, as empresas precisarão revisar seus códigos de conduta, políticas de compliance e processos de desligamento. O ideal é que toda dispensa esteja fundamentada em critérios objetivos, como desempenho, produtividade, reestruturação ou comportamento inadequado devidamente documentado. Isso reduzirá o risco de alegações de discriminação ideológica.

“Já os empregados devem ter cautela ao fazer manifestações públicas em redes sociais associadas ao ambiente de trabalho, preservando a boa-fé e os limites do respeito mútuo. “É recomendável que a empresa oriente os empregados a não vincular o nome da companhia nos posts em que expressem suas opiniões, reforça Celso Baez.

A aprovação na Comissão de Trabalho é apenas uma etapa. O projeto ainda será analisado por outras comissões da Câmara — como a Comissão de Constituição e Justiça — e depois seguirá para o Senado. Só após esse trâmite poderá ser sancionado pelo presidente da República e entrar em vigor. Até lá, a proposta serve como sinal de alerta sobre a crescente importância das discussões sobre liberdade ideológica no mundo do trabalho.