

FACULDADE UNIDA DE VITÓRIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS DAS RELIGIÕES

THALES ROQUE DA HORA

Certificado pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade Unida de Vitória - 23/10/2018.



LIBERDADE RELIGIOSA NO AMBIENTE DE TRABALHO

VITÓRIA
2018

THALES ROQUE DA HORA

Certificado pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade Unida de Vitória - 23/10/2018.



LIBERDADE RELIGIOSA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho final de Mestrado Profissional
Para obtenção do grau de Mestre em
Ciência das Religiões
Faculdade Unida de Vitória
Programa de Pós-Graduação
Linha de Pesquisa: Religião e Esfera
Pública

Orientador: Dr. Osvaldo Luiz Ribeiro

Vitória-ES
2018

Hora, Thales Roque da

Liberdade religiosa no ambiente de trabalho/ Thales Roque da Hora
. – Vitória: UNIDA / Faculdade Unida de Vitória, 2018.
x, 102 f. ; 31 cm.

Orientador: Osvaldo Luiz Ribeiro

Dissertação (mestrado) – UNIDA / Faculdade Unida de Vitória,
2018.

Referências bibliográficas: f. 78-86

1. Ciências das religiões. 2. Religião e esfera pública. 3. Liberdade Religiosa. 4. Ambiente laboral. 5. Discriminação religiosa. 6. Arte. - Tese.
I. Thales Roque da Hora. II. Faculdade Unida de Vitória, 2018. III. Título.

THALES ROQUE DA HORA

LIBERDADE RELIGIOSA NO AMBIENTE DE TRABALHO

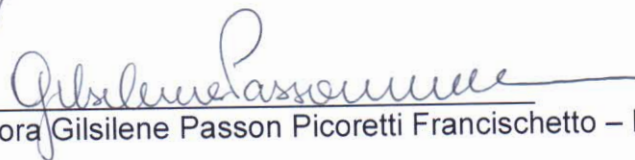
Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Ciências das Religiões no Programa de Mestrado Profissional em Ciências das Religiões da Faculdade Unida de Vitória.



Doutor Osvaldo Luiz Ribeiro – UNIDA (presidente)



Doutor Ronaldo de Paula Cavalcante – UNIDA



Doutora Gilsilene Passon Picoretti Francischetto – FDV



Dedico este trabalho à minha esposa e aos meus pais pelo apoio incondicional.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus pelo dom da vida e por estar sempre comigo.

A minha esposa, pela dedicação.

Aos meus pais, pelo exemplo.

Ao Doutor Osvaldo Luiz Ribeiro, pelos ensinamentos.



Continuem unidos a mim, e eu continuarei unido a vocês; pois só podem dar fruto se ficarem unidos a mim, assim como o galho dá uvas só quando está unido à planta. Amem uns aos outros, como eu amo vocês. Vocês são meus amigos se fazem o que eu mando. Portanto, isto é o que eu mando: Amem uns aos outros.
(Jesus, a videira – João 14, 15)



RESUMO

Este trabalho apresenta como objetivo geral abordar a liberdade religiosa no ambiente de trabalho, apontando a seguinte questão problema: qual é a relação entre trabalho e religião no espaço laboral? A hipótese considerada nesta dissertação é a de que ambos devem ser considerados como complementares na identidade do cidadão. Deste modo, fez-se necessário, inicialmente, discutir o direito de religião e o direito ao trabalho. Assim, foi elucidada a liberdade religiosa no sistema internacional de direitos humanos e sua evolução nas constituições brasileiras, tratando-se ainda dos possíveis conflitos entre a liberdade religiosa e os demais direitos fundamentais. Posteriormente, é tratado o direito ao trabalho, concatenando, entre outros tópicos, a subordinação do empregado e o poder diretivo do empregador e após, dá-se ênfase ao ambiente de trabalho como local de preservação dos direitos do empregado. Na segunda parte trata-se do tema central da dissertação: a liberdade religiosa no ambiente de trabalho. Nesta parte, relacionando-se o trabalho com a religião, tratou-se de algumas problemáticas, tais como: os empregadores de tendência religiosa; proselitismo; objeção de consciência profissional; e sobre a liberdade religiosa e emprego doméstico. A última parte trata da discriminação religiosa no ambiente de trabalho e dos momentos em que esta pode ocorrer, abordando-se também o dano moral e a justa causa, enquanto consequências jurídicas da discriminação religiosa e do assédio moral por motivos religiosos no ambiente laboral. Por fim, discorre a respeito do dever patronal de acomodação razoável às práticas religiosas dos empregados. Com relação à metodologia, os dados foram obtidos através de pesquisa bibliográfica, apresentando como autor mais citado Aloisio Cristovam dos Santos Junior. A utilidade desta pesquisa é asseverar que a liberdade religiosa é um direito e garantia fundamental, que muito embora não seja absoluto, deve ser garantido, de forma razoável, em qualquer local, inclusive no trabalho.

Palavras-chave: Liberdade religiosa. Ambiente laboral. Discriminação religiosa.

ABSTRACT

This paper presents, as its general objective, the approaching of religious freedom at work environment, leading to the following question: which is the the relation between work and religion at the labor space? The hypothesis this dissertation considers is that both must be faced as complementary in the citizen's identity. Therefore, initially, the discussion of the the rights of religion and work became necessary. As it is, the religious liberty in the international system of human rights was clarified and, also, its evolutions in the Brazilian constitutions, which included possible conflicts between religious freedom and the other fundamental rights. Posteriorly, labor law is treated, concatenating, among other topics, the subordination of the employee and the directive power of the employer, and then, the preservation of work environment as place of employee's rights is emphasized. The second part refers to the central theme of the dissertation: the religious freedom at labor environment. In this part, which relates work with religious freedom, some issues were approached, such as: religious tendencies by some employers; proselytism; objection of professional conscience; and about domestic employment and religious freedom. The last part discusses about the religious discrimination at the work environment and the moments in which it could happen, also exposing moral damage and due cause of dismissal while they are legal consequences of religious discrimination and moral harassment by religious reasons at the labor environment. Finally, it discusses about of the patronal duties of provide reasonable acomodations to the employee's religious practices. In what concerns about the methodology, the data were gotten through bibliographic research, presenting Aloisio Cristovam dos Santos Junior as the most quoted author. This research has as its utility to assert the religious liberty as both fundamental right and warranty, which must be reasonably guaranteed in any location, labor space included, though they are not absolute.

Keywords: Religious freedom. Labor environment. Religious discrimination.

LISTA DE SIGLAS

ART.	Artigo
CF/88	Constituição Federal de 1988.
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
TRT	Tribunal Regional do Trabalho



SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1 O DIREITO DE RELIGIÃO E O DIREITO AO TRABALHO	15
1.1 Liberdade Religiosa no sistema internacional de Direitos Humanos	15
1.2 A evolução da relação jurídica entre Estado e religião nas Constituições Brasileiras	19
1.3 A Liberdade Religiosa enquanto Direito Fundamental	23
1.3.1 As dimensões da liberdade religiosa	25
1.3.2 A liberdade religiosa em conflito com outros direitos fundamentais.....	27
1.4 Direito do Trabalho	30
1.4.1 Contrato de Trabalho.....	31
1.4.2 Da subordinação do empregado e poder diretivo do empregador	32
1.4.3 Ambiente de trabalho: local de preservação dos direitos do empregado	33
2 LIBERDADE RELIGIOSA NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	37
2.1 A relação entre trabalho e religião.....	37
2.2 Os empregadores de tendência religiosa	40
2.3 O proselitismo religioso no ambiente de trabalho	44
2.4 Objeção de consciência profissional por motivos religiosos.....	48
2.5 Liberdade Religiosa e emprego doméstico.....	52
3 A DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA NO AMBIENTE DE TRABALHO, SUAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS E O DEVER PATRONAL DE ACOMODAÇÃO RAZOÁVEL.....	56
3.1 Discriminação religiosa em espaço laboral	56
3.2 Momentos de ocorrência da discriminação religiosa na relação de trabalho	59
3.3 Assédio moral por razões religiosas no ambiente laboral	63
3.4 Consequências jurídicas da discriminação religiosa e do assédio moral por motivos religiosos no ambiente laboral.....	64
3.5 O dever patronal de acomodação razoável às práticas religiosas dos empregados	69
CONCLUSÃO.....	74
REFERÊNCIAS	78

INTRODUÇÃO

Outrora, já há bastante tempo os efeitos sociais da religião têm sido estudados na sociologia e antropologia. Conforme Durkheim, em sua obra *As formas elementares da vida religiosa*, que conceitua a religião como um fator eminentemente social¹. Segundo o autor, portanto, a religião reflete na sociedade em todos os seus aspectos², uma vez que não tem como objetivo principal fazer pensar ou enriquecer a consciência humana, mas muito além disso, apresenta a função de nortear a sociedade, ensinando-a como agir e viver³.

No campo do Direito, Moraes conceitua a religião como um complexo de princípios que dirigem os pensamentos, ações e adoração do homem, compreendendo assim a crença, o dogma, a moral, o culto e a liturgia⁴. Mendes, Coelho e Branco manifestam ainda que a liberdade religiosa é um valor a ser preservado e fomentado, além de considerarem a religião como um bem valioso aos crentes⁵.

Silva define o ambiente de trabalho como o local em que se desenvolve boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por este motivo, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente⁶. Igualmente, Oliveira entende que é no ambiente de trabalho que o homem utiliza de maior parte de sua força física e mental, motivo pelo qual identifica-se o trabalho como determinante ao seu estilo de vida e sua condição de saúde⁷.

A partir dos pressupostos teóricos acima delinea-se a presente pesquisa, que apresenta como objetivo geral abordar a liberdade religiosa no ambiente de trabalho. Como analisa Santos Junior, as relações de trabalho configuram um campo muito propício ao desenvolvimento de conflitos relacionados à religiosidade. A exteriorização

¹ Cf. DURKHEIM, Émile. *As formas elementares da vida religiosa: o sistema totêmico na Austrália*. São Paulo: Martins Fontes, 1996, p. XVI.

² Cf. DURKHEIM, 1996, p. 464.

³ Cf. DURKHEIM, Émile. *As formas elementares da vida religiosa: o sistema totêmico na Austrália*. In: DURKHEIM, Émile. *Durkheim (Os pensadores)*. 2 ed. São Paulo: Abril Cultural, 1983, p. 222.

⁴ Para conceituação de religião, cf. MORAES, Alexandre. *Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2003, p. 214.

⁵ A respeito da liberdade religiosa, cf. MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 419-420.

⁶ Para definição de ambiente de trabalho, cf. SILVA, José Afonso da. *Direito Ambiental Constitucional*. 2 ed. São Paulo: Malheiros, 1995, p. 5.

⁷ Cf. OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção Jurídica à Saúde do trabalhador*. 5 ed. São Paulo: TRR, 2010, p. 118.

da fé religiosa cumulada com as opiniões difundidas no local de trabalho muitas vezes compromete a boa convivência entre o empregador e seus funcionários⁸.

Nesse sentido, o trabalho lida com os seguintes questionamentos: A liberdade religiosa é um direito absoluto?⁹ Pode ela sofrer restrições ao ser colidida com outros direitos fundamentais?¹⁰ Como manter a liberdade religiosa do trabalhador, sem deixar de preservar a atividade empresarial?¹¹ É possível a criação de um local de trabalho asséptico à fé?¹² Interroga-se ainda sobre as organizações de tendência religiosa: a liberdade religiosa das empresas deve ser reconhecida na mesma medida da liberdade religiosa individual?¹³ Para mais, é dever do empregador acomodar as práticas religiosas de seus empregados?¹⁴ É permitido o uso do proselitismo religioso no ambiente de trabalho?¹⁵ Como tratar a objeção de consciência profissional por motivos religiosos?¹⁶

Diante de tais questionamentos, elaborou-se a questão-problema, a pergunta fundamental deste trabalho: qual é a relação entre trabalho e religião no ambiente de trabalho? Previamente, a dissertação apresenta a hipótese de que ambos devem ser considerados como complementares na identidade do indivíduo, não devendo ser ignorada a liberdade religiosa nas reflexões a respeito da função social da empresa¹⁷. Essa é uma indagação que será discutida nessa dissertação, uma vez que há limites para o direito à liberdade religiosa, mostrando-se essencial a observância dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, de forma a garantir a liberdade religiosa do trabalhador, do empregador e a preservação da atividade empresarial¹⁸.

Pretende-se aqui demonstrar o quão importante é que se esclareça este tema, tanto para a resolução de questões corriqueiras, quanto judiciais. Sendo assim, a utilidade desta pesquisa é asseverar que a liberdade religiosa é um direito e garantia

⁸ Cf. SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*. Niterói: Impetus, 2013, p. 1.

⁹ Cf. seção 1.3.2 A liberdade religiosa em conflito com outros direitos fundamentais.

¹⁰ Cf. seção 1.3.2 A liberdade religiosa em conflito com outros direitos fundamentais.

¹¹ Cf. seção 2.1 A relação entre trabalho e religião.

¹² Cf. seção 2.1 A relação entre trabalho e religião.

¹³ Cf. seção 2.2 Os empregadores de tendência religiosa.

¹⁴ Cf. seção 2.3 O dever patronal de acomodação razoável às práticas religiosas dos empregados.

¹⁵ Cf. seção 2.4 O proselitismo religioso no ambiente de trabalho.

¹⁶ Cf. seção 2.5 Objeção de consciência profissional por motivos religiosos.

¹⁷ Cf. seção 2.1 A relação entre trabalho e religião.

¹⁸ Cf. seção 2.1 A relação entre trabalho e religião.

fundamental¹⁹, que apesar de não ser absoluto, deve ser assegurado, de forma razoável, em qualquer local, inclusive no trabalho²⁰.

Com relação à metodologia, a pesquisa efetivada neste trabalho pode ser classificada como exploratória, considerando-se que buscou tornar o tema mais explícito e, por meio de observação científica e de percepção de todos os dados coletados, alcançar possíveis soluções para o problema. Os dados para a pesquisa sobre o direito de religião relacionado à liberdade religiosa no ambiente de trabalho foram obtidos através de documentação indireta, ou seja, de levantamento de todas as informações possíveis sobre o assunto, seja na forma de pesquisa documental ou bibliográfica.

Pode-se então dizer que a técnica de pesquisa utilizada é a bibliográfica, tendo em vista que se baseia em livros, revistas, dissertações, jornais e artigos da internet, além de análises, pareceres, sentenças, acórdãos, jurisprudências, doutrinas e, sobretudo na legislação brasileira. Uma vez que o trabalho se propõe a analisar a liberdade religiosa, julga-se tanto a expressão religiosa quanto a sua relativa liberdade à luz do jogo político-social, caracterizado pela norma legal e pelo arbítrio jurídico, valendo mais a prática concreta da religião do que os múltiplos e diferentes conceitos que a literatura especializada aplica ao fenômeno religioso.

O trabalho é dividido em três capítulos. No primeiro deles, apresenta-se o direito de religião e o direito do trabalho. É elucidada primeiramente a liberdade religiosa no sistema internacional de direitos humanos e a sua evolução nas constituições brasileiras até que fosse considerada um direito fundamental. Daí são estudadas as dimensões da liberdade religiosa, segundo o entendimento de Weingartner Neto²¹ e problematizados os possíveis conflitos desta com os demais direitos fundamentais. Posteriormente é tratado o direito do trabalho, conceituando e classificando-se o contrato de trabalho. Nesse caminho, é concatenada a subordinação do empregado e o poder diretivo do empregador e após, dá-se ênfase ao ambiente de trabalho como local de preservação dos direitos do empregado.

¹⁹ Cf. seção 1.3 A Liberdade Religiosa enquanto Direito Fundamental.

²⁰ Cf. seções 1.4.3 Ambiente de trabalho: local de preservação dos direitos do empregado e 2.1 A relação entre trabalho e religião.

²¹ Cf. WEINGARTNER NETO, Jaime. *A edificação constitucional do direito fundamental à liberdade religiosa: um feixe jurídico entre a inclusividade e o fundamentalismo*. Tese (Doutorado em Direito) – Pontífica Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006

No segundo capítulo trata-se do tema central do trabalho: a liberdade religiosa no ambiente de trabalho. Aqui, relaciona-se o trabalho com a religião de forma mais prática, tratando de problemáticas, tais como: os empregadores de tendência religiosa; proselitismo; objeção de consciência profissional; e sobre a liberdade religiosa e emprego doméstico; e sobre o dever patronal de acomodação razoável às práticas religiosas dos empregados.

Já no terceiro e último capítulo tratar-se-á da discriminação religiosa no ambiente de trabalho e dos momentos em que esta pode ocorrer. Serão abordados também o dano moral e a justa causa, enquanto consequências jurídicas da discriminação religiosa e do assédio moral por motivos religiosos no ambiente laboral. Por fim, discorre-se a respeito do dever patronal de acomodação razoável às práticas religiosas dos empregados.



1 DIREITO DE RELIGIÃO E O DIREITO AO TRABALHO

A religião apresenta como característica a função de dar sentido à existência, concedendo aos seus seguidores uma visão de mundo que pauta o seu modo de se comportar em sociedade, incluindo a sua relação com as pessoas e com o seu local de trabalho²². Assim, tem-se a religião como um fato social. Para medir a sua importância no ambiente de trabalho, basta apenas que as pessoas que ali transitam lhe confirmem relevância²³.

Não se trata de objetivo deste trabalho tratar da liberdade religiosa em todos os contextos sociais, mas apenas no plano do ambiente de trabalho. Por isso, pretendeu-se neste capítulo, em algumas linhas, analisar, de um modo geral, esses dois direitos: o direito de religião e o direito do trabalho.

1.1 Liberdade Religiosa no sistema internacional de Direitos Humanos

No entendimento de Ishay, os direitos humanos incidem em direitos morais que os indivíduos, em igualdade, compartilham entre si. Para a autora, eles constituem uma categoria que busca consagrar a dignidade humana, a qual compõe atributo de todas as pessoas, independentemente da cultura, crença ou qualquer outra característica individualmente considerada²⁴.

Outrora, em 1941, durante a Segunda Guerra Mundial, o então presidente dos Estados Unidos da América, Franklin Delano Roosevelt, já discursava ao Congresso estadunidense, ditando as quatro liberdades fundamentais que deveriam ser garantidas a todos: liberdade de pensamento; liberdade diante da necessidade; liberdade de religião e liberdade diante do medo. Simbolicamente, essa manifestação do presidente colaborou para a tomada de consciência a respeito da internacionalização dos direitos humanos²⁵.

Dentre todos os direitos humanos, a liberdade religiosa foi um dos primeiros a conquistar afirmação no plano do direito internacional, sendo consagrada por

²² Cf. Santos Junior, 2013, p. 49.

²³ Cf. Santos Junior, 2013, p. 44.

²⁴ Cf. ISHAY, Micheline. *The history of human rights: from ancient times to the globalization era*. California: University of California Press, 2004. p. 3.

²⁵ Cf. MORSINK, Johannes. *The Universal Declaration of Human Rights: Origins, Drafting and Intent*. Filadelfia: University of Pennsylvania Press, 1999, p. 2-4.

importantes instrumentos jurídicos de direito internacional, com destaque para a Declaração Universal dos Direitos do Homem²⁶ de 1948, que previa em seu art. XVIII que:

Todo ser humano tem direito à liberdade de pensamento, consciência e religião; esse direito inclui a liberdade de mudar de religião ou crença e a liberdade de manifestar essa religião ou crença pelo ensino, pela prática, pelo culto em público ou em particular²⁷.

Santos Junior assimila que a existência desse artigo sobre liberdade religiosa na Declaração Universal dos Direitos do Homem indica um elevado consenso global a respeito de sua importância para a preservação da dignidade da pessoa humana e para a convivência entre os povos²⁸.

Seguidamente da Declaração Universal dos Direitos do Homem, uma série de atos, resoluções e medidas foram criadas no intuito de proteger o direito das minorias. Além de tudo, tinham como objetivo garantir a igualdade de direitos, independentemente da orientação política, sexual ou religiosa²⁹.

Em 1950, na Europa, foi promulgada a “Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais”³⁰, que em seu art. 9º versava sobre “Liberdade de pensamento, de consciência e de religião”³¹. Em 1965, um novo marco histórico com a criação da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial³², que também obrigava os Estados partes a garantir o

²⁶ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 89.

²⁷ ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. 1948. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 26 nov. 2017.

²⁸ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 90.

²⁹ Cf. GONÇALVES, Antonio Baptista. *Direitos Humanos e in (tolerância) religiosa*. Laicismo-proselitismo – fundamentalismo – terrorismo. Tese (Doutorado em Filosofia do Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2011, p. 23.

³⁰ Cf. CONSELHO DA EUROPA. *Convenção para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais*. Roma, 1950. Disponível em: <http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_POR.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2017.

³¹ Cf. Art. 9º “1. Qualquer pessoa tem direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião; este direito implica a liberdade de mudar de religião ou de crença, assim como a liberdade de manifestar a sua religião ou a sua crença, individual ou colectivamente, em público e em privado, por meio do culto, do ensino, de práticas e da celebração de ritos. 2. A liberdade de manifestar a sua religião ou convicções, individual ou colectivamente, não pode ser objecto de outras restrições senão as que, previstas na lei, constituírem disposições necessárias, numa sociedade democrática, à segurança pública, à protecção da ordem, da saúde e moral públicas, ou à protecção dos direitos e liberdades de outrem”. (CONSELHO DA EUROPA, 1950).

³² Cf. ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas. *Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial*. 1965. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-65810-8-dezembro-1969-407323-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 26 nov. 2017.

direito à liberdade de religião³³. Em 1966, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos³⁴ explicitou que o direito de religião envolvia também a liberdade de ter ou adotar uma religião de sua escolha, “individualmente ou em comunidade, com outros e em público ou privado, de manifestar a religião ou crença em culto, costume, prática e ensino”³⁵, além de, em seu art. 27, oferecer proteção às minorias. Veja-se:

Nos Estados em que haja minorias étnicas, religiosas ou linguísticas, as pessoas pertencentes a essas minorias não poderão ser privadas do direito de ter, conjuntamente com outros membros de seu grupo, sua própria vida cultural, de professar e praticar sua própria religião e usar sua própria língua³⁶.

Também em 1966, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais³⁷ reconheceu o direito à educação. Isto posto, o pacto reconheceu que a educação deve capacitar todas as pessoas a “participar efetivamente de uma sociedade livre, favorecer a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e entre todos os grupos raciais, étnicos ou religiosos”³⁸.

³³ Cf. ARTIGO V – “De acordo com as obrigações fundamentais enunciadas no artigo 2 desta Convenção, os Estados Partes comprometem-se a proibir e a eliminar a discriminação racial sob todas as suas formas e a garantir o direito de cada um à igualdade perante a lei, sem distinção de raça, de cor ou de origem nacional ou étnica, nomeadamente no gozo dos seguintes direitos: (...) (vii) direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião;” (ONU, 1965).

³⁴ Cf. ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas. *Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos*. 1966. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm>. Acesso em: 26 nov. 2017.

³⁵ Cf. Art. 18 – “1. Toda pessoa terá direito a liberdade de pensamento, de consciência e de religião. Esse direito implicará a liberdade de ter ou adotar uma religião ou uma crença de sua escolha e a liberdade de professar sua religião ou crença, individual ou coletivamente, tanto pública como privadamente, por meio do culto, da celebração de ritos, de práticas e do ensino. 2. Ninguém poderá ser submetido a medidas coercitivas que possam restringir sua liberdade de ter ou de adotar uma religião ou crença de sua escolha. 3. A liberdade de manifestar a própria religião ou crença estará sujeita apenas à limitações previstas em lei e que se façam necessárias para proteger a segurança, a ordem, a saúde ou a moral públicas ou os direitos e as liberdades das demais pessoas. 4. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a respeitar a liberdade dos pais e, quando for o caso, dos tutores legais - de assegurar a educação religiosa e moral dos filhos que esteja de acordo com suas próprias convicções.” (ONU, 1966).

³⁶ ONU, 1966.

³⁷ Cf. ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas. *Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*. 1966. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 26 nov. 2017.

³⁸ Cf. Art. 13 – “1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa à educação. Concordam em que a educação deverá visar ao pleno desenvolvimento da personalidade humana e do sentido de sua dignidade e fortalecer o respeito pelos direitos humanos e liberdades fundamentais. Concordam ainda em que a educação deverá capacitar todas as pessoas a participar efetivamente de uma sociedade livre, favorecer a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e entre todos os grupos raciais, étnicos ou religiosos e promover as atividades das Nações Unidas em prol da manutenção da paz”. (ONU, 1966).

Após, em 1981, a ONU proclamou a mais importante Declaração sobre a religião³⁹: Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Intolerância e Discriminação Fundadas na Religião ou nas Convicções⁴⁰, que ressaltava já em seu preâmbulo a religião, como um elemento fundamental. Assim, considerava qualquer violação a esse direito causadora, direta ou indiretamente, de grandes sofrimentos à humanidade⁴¹.

Gonçalves assevera que as transgressões são demasiadamente mais comuns do que o respeito aos instrumentos de direitos humanos. Segundo ele, “os estados seguem a política que melhor lhe convêm nos assuntos religiosos, mesmo que tal medida ocasione o descontentamento de muitos”⁴².

Ainda hoje, é notória a influência religiosa existente entre os próprios países aderentes aos instrumentos de direitos humanos, mesmo com a secularização de grande parte deles⁴³. Muitas das instituições jurídicas das sociedades ocidentais originaram-se em preceitos religiosos e, fora do mundo ocidental persistem algumas sociedades que identificam o direito positivo com a religião, como acontece, por exemplo, nos países muçumanos⁴⁴.

Apesar da proteção oferecida pelos diversos ordenamentos jurídicos, resta admitir que a liberdade religiosa constitui um direito extremamente volátil e alvo de várias atrocidades, sendo de extrema importância a proteção existente no plano internacional⁴⁵.

³⁹ Cf. GONÇALVES, 2011, p. 29.

⁴⁰ Cf. ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas. *Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Intolerância e Discriminação Fundadas na Religião ou nas Convicções*. 1981. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/DecElimFormIntDisc.html>>. Acesso em: 26 nov. 2017.

⁴¹ Cf. “Considerando que o desprezo e a violação dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, em particular o direito a liberdade de pensamento, de consciência, de religião ou de qualquer convicção, causam direta ou indiretamente guerras e grandes sofrimentos à humanidade, especialmente nos casos em que sirvam de meio de intromissão estrangeira nos assuntos internos de outros Estados, e são o mesmo que instigar o ódio entre os povos e as nações. Considerando que a religião ou as convicções, para quem as profere, constituem um dos elementos fundamentais em sua concepção de vida e que, portanto, a liberdade de religião ou de convicções deve ser integralmente respeitada e garantida. Considerando que é essencial promover a compreensão, a tolerância e o respeito às questões relacionadas com a liberdade de religião e de convicções e assegurar que não seja aceito o uso da religião ou das convicções com fins incompatíveis com os da Carta, com outros instrumentos pertinentes das Nações Unidas e com os propósitos e princípios da presente Declaração.” (ONU, 1981).

⁴² Cf. GONÇALVES, 2011, p. 33.

⁴³ Cf. LOUREIRO, Francisco José Abrantes Serra. *A Liberdade Religiosa do trabalhador à luz da Convenção Europeia dos Direitos do Homem*. Dissertação (Mestrado em Solicitação de Empresa) - Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, Leiria, 2016, p. 21.

⁴⁴ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 7.

⁴⁵ Cf. LOUREIRO, 2016, p. 21.

1.2 A evolução da relação jurídica entre Estado e religião nas Constituições Brasileiras

Promulgada em 1988 e conhecida por “Constituição Cidadã”, a Magna Carta em vigor, é a sétima adotada no Brasil. Anteriores são as de 1824, 1891, 1934, 1937, 1946 e 1967, havendo entre elas “uma alternância entre regimes fechados e mais democráticos”⁴⁶. No entanto, nota-se que a influência religiosa está presente na maioria dessas Constituições⁴⁷.

A “Constituição Política do Império do Brasil” apresentada por Dom Pedro I em 25 de março de 1824, ainda durante a monarquia, foi a primeira constituição do Brasil. Ela foi outorgada em nome da “Santíssima Trindade”⁴⁸, “pela graça de Deus” e impôs o catolicismo como a religião do Império, sendo as outras religiões permitidas apenas em cultos domésticos⁴⁹.

Fonseca relata que esta Constituição foi a única que trouxe uma religião oficial para o país, apenas tolerando restritivamente as demais religiões, que não poderiam ser pregadas em templos ou em público⁵⁰. Além disso, a Constituição Imperial dispunha que o Imperador, antes de ser aclamado, deveria jurar manter a religião católica no Brasil⁵¹ e o mesmo valeria para o herdeiro do trono, quando completasse quatorze anos de idade⁵² e para os Conselheiros do Estado à vista da posse⁵³. No entanto, já era

⁴⁶ BRASIL. Senado Federal. *Uma breve história das Constituições do Brasil*. Brasília, [201-?]. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/noticias/especiais/constituicao25anos/historia-das-constituicoes.htm>>. Acesso em: 26 ago. 2017.

⁴⁷ Sobre a influência religiosa na maioria das Constituições, cf. GONÇALVES, Antonio Baptista. *Direitos Humanos e in (tolerância) religiosa*. Laicismo- proselitismo – fundamentalismo – Terrorismo. Tese (Doutorado em Filosofia do Direito) – Pontífica Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2011, p. 77.

⁴⁸ A respeito da outorga da Constituição de 1824 em nome da Santíssima Trindade, cf. BRASIL. *Constituição Política do Império do Brasil*. Rio de Janeiro, 22 de abril de 1824. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm>. Acesso em: 14 ago. 2017.

⁴⁹ Cf. “Art. 5. A Religião Catholica Apostolica Romana continuará a ser a Religião do Imperio. Todas as outras Religiões serão permitidas com seu culto domestico, ou particular em casas para isso destinadas, sem forma alguma exterior do Templo.” (BRASIL, 1824).

⁵⁰ Cf. FONSECA. Francisco Tomazoli da. *Religião e Direito no Século XXI: a liberdade religiosa no estado laico*. Curitiba: Juruá, 2015, p. 61.

⁵¹ Cf. “Art. 103. O Imperador antes do ser aclamado prestará nas mãos do Presidente do Senado, reunidas as duas Camaras, o seguinte Juramento - Juro manter a Religião Catholica Apostolica Romana, a integridade, e indivisibilidade do Imperio; observar, e fazer observar a Constituição Política da Nação Brasileira, e mais Leis do Imperio, e prover ao bem geral do Brazil, quanto em mim couber.”

⁵² Cf. “Art. 106.0 Herdeiro presumptivo, em completando quatorze annos de idade, prestará nas mãos do Presidente do Senado, reunidas as duas Camaras, o seguinte Juramento - Juro manter a Religião Catholica Apostolica Romana, observar a Constituição Política da Nação Brasileira, e ser obediente ás Leis, e ao Imperador.” (BRASIL, 1824).

⁵³ Cf. “Art. 14I. Os Conselheiros de Estado, antes de tomarem posse, prestarão juramento nas mãos do Imperador de - manter a Religião Catholica Apostolica Romana; observar a Constituição, e às Leis; ser

proibida nesta Carta a perseguição por motivos religiosos, desde que a religião do Estado fosse respeitada e que não houvesse ofensa à moral pública⁵⁴.

Com o advento da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil em 1891⁵⁵, a primeira constituição republicana, delineou-se as linhas de separação entre o Estado e o catolicismo⁵⁶, ficando proibido aos Estados e à União estabelecer, subvencionar ou embaraçar a realização de cultos religiosos⁵⁷. Além disso, no seu art. 72, §3º, a Carta assegurou a todos os brasileiros e estrangeiros residentes no país o poder de exercer pública e livremente os seus cultos⁵⁸ e nos §§28 e 29 proibiu a isenção do cumprimento de deveres cívicos⁵⁹ e das leis da República⁶⁰ por motivo de crença.

Em 1934 foi promulgada uma nova Constituição da República, que já fazia em seu preâmbulo uma menção à figura de Deus⁶¹. Ela surgiu logo após a Revolução de 1930, assinando uma nova fase no cenário político brasileiro, estruturando-se em aspectos de valorização social e priorizando o indivíduo⁶². Sendo assim, ela estabeleceu o Princípio da Igualdade entre brasileiros e estrangeiros residentes no país e colocou que não haveria privilégios, distinções ou privações de direitos por motivos religiosos⁶³.

Assim como a constituição anterior, a de 1934 estabeleceu proibição de relações ou interferências do Estado em qualquer culto religioso, excetuando-se a

fiéis ao Imperador; aconselhal-o segundo suas consciências, atendendo sómente ao bem da Nação.” (BRASIL, 1824).

⁵⁴ Cf. Art. 179, V. “Ninguém póde ser perseguido por motivo de Religião, uma vez que respeite a do Estado, e não offenda a Moral Publica.” (BRASIL, 1824).

⁵⁵ Cf. BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil*. Rio de Janeiro, 24 de fevereiro de 1891. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm>. Acesso em: 15 ago. 2017.

⁵⁶ Cf. BONAVIDES, Paulo. *História constitucional do Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991, p. 228.

⁵⁷ Cf. BRASIL, 1891.

⁵⁸ Cf. Art. 72, § 3º “Todos os individuos e confissões religiosas podem exercer publica e livremente o seu culto, associando-se para esse fim e adquirindo bens, observadas as disposições do direito commum.” (BRASIL, 1891).

⁵⁹ Cf. Art. 72, § 28. “Por motivo de crença ou de função de seus direitos civis e politicos, nem eximir-se do cumprimento de qualquer dever civico.” (BRASIL, 1891).

⁶⁰ Cf. Art. 72, § 29. “Os que allegarem por motivo de crença religiosa com o fim de se isentarem de qualquer onus que as leis da Republica imponham aos cidadãos e os que acceitarem condecoração ou titulos nobiliarchicos estrangeiros perderão todos os direitos politicos.” (BRASIL, 1891).

⁶¹ Cf. BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil*. Rio de Janeiro, 16 de julho de 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em: 15 ago. 2017.

⁶² Cf. SOUSA, Aniédia; BARBOSA, Gleza; PEREIRA, Maria. *A liberdade religiosa nas constituições brasileiras*. Jus, 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/45076/a-liberdade-religiosa-nas-constituicoes-brasileiras>>. Acesso em: 26 ago.2017.

⁶³ Cf. Art. 113, 1) “Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou idéias políticas. (...) 4) Por motivo de convicções filosófica, políticas ou religiosas, ninguém será privado de qualquer dos seus direitos, salvo o caso do art. 111, letra b .” (BRASIL, 1934)

colaboração recíproca em caso de interesse coletivo⁶⁴. A liberdade religiosa, bem como a garantia de livre exercício de culto foram mantidas, mas ficaram condicionadas à ordem pública e aos bons costumes. Nesta Carta, as associações religiosas passaram a ter personalidade jurídica⁶⁵. Ainda inovando, ela estabeleceu o ensino religioso como matéria escolar de frequência facultativa⁶⁶ e permitiu a assistência religiosa, sempre que solicitada, nas expedições militares, nos hospitais, penitenciárias e outros estabelecimentos oficiais⁶⁷.

Na Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937 não há menção a Deus no preâmbulo⁶⁸. Mesmo sendo outorgada por Getúlio Vargas e tida como autoritária, ocasionando vários retrocessos no campo dos direitos e garantias fundamentais, esta Carta manteve as conquistas acerca da liberdade religiosa trazidas em 1934⁶⁹. Ela ainda trouxe uma novidade em seu art. 137, d, que garantiu ao operário o direito aos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local⁷⁰.

Em 1946, foi promulgada mais uma Constituição, fruto de uma redemocratização do país⁷¹. Esta voltou a mencionar a proteção de Deus⁷² e inovou ao vedar à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios a cobrança de impostos sobre os templos de qualquer culto⁷³. Foi a primeira a prever a “escusa de

⁶⁴ Cf. “Art. 17 - É vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios: (...) II - estabelecer, subvencionar ou embaraçar o exercício de cultos religiosos; III - ter relação de aliança ou dependência com qualquer culto, ou igreja sem prejuízo da colaboração recíproca em prol do interesse coletivo;”. (BRASIL, 1934).

⁶⁵ Cf. Art. 113, 5) “É inviolável a liberdade de consciência e de crença e garantido o livre exercício dos cultos religiosos, desde que não contravenham à ordem pública e aos bons costume. As associações religiosas adquirem personalidade jurídica nos termos da lei civil.” (BRASIL, 1934).

⁶⁶ Cf. “Art. 153 - O ensino religioso será de frequência facultativa e ministrado de acordo com os princípios da confissão religiosa do aluno manifestada pelos pais ou responsáveis e constituirá matéria dos horários nas escolas públicas primárias, secundárias, profissionais e normais.” (BRASIL, 1934).

⁶⁷ Cf. Art. 113, 6) “Sempre que solicitada, será permitida a assistência religiosa nas expedições militares, nos hospitais, nas penitenciárias e em outros estabelecimentos oficiais, sem ônus para os cofres públicos, nem constrangimento ou coação dos assistidos. Nas expedições militares a assistência religiosa só poderá ser exercida por sacerdotes brasileiros natos.” (BRASIL, 1934).

⁶⁸ Cf. BRASIL. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil*. Rio de Janeiro, 10 de novembro de 1937. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em: 15 ago. 2017.

⁶⁹ Cf. FONSECA, 2015, p. 63.

⁷⁰ Cf. BRASIL, 1937.

⁷¹ Cf. PIRES. Maurício. *A Religião e o Estado Laico*. Jusbrasil, 2014. Disponível em: <<https://mauriciopiresadvogado.jusbrasil.com.br/artigos/167709988/a-religiao-e-o-estado-laico>>. Acesso em: 26 ago. 2017.

⁷² Cf. BRASIL. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil*. Rio de Janeiro, 18 de setembro de 1946. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em: 15 ago. 2017.

⁷³ Cf. “Art 31 - A União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios é vedado: (...) V - lançar impostos sobre: (...) b) templos de qualquer culto bens e serviços de Partidos Políticos, instituições de

consciência”, determinando que ninguém fosse privado de nenhum de seus direitos por motivo de convicção religiosa, salvo se a invocar para se eximir de obrigação, encargo ou serviços a todos impostos ou recusar o que a lei estabelecer em substituição desses deveres⁷⁴.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1967, mesmo sendo proveniente de um contexto político autoritário, também respeitou os direitos fundamentais de liberdade religiosa⁷⁵. Promulgada pelo Congresso Nacional “invocando a proteção de Deus”⁷⁶, trouxe expressamente a colaboração do Estado com os cultos religiosos ou igrejas em virtude de interesse público, principalmente nos setores hospitalar, assistencial e educacional⁷⁷.

Atualmente, tem-se vigente a Constituição Federal de 1988 (CF/88), que foi promulgada pelos “representantes do povo brasileiro” e, seguindo o protótipo da maioria das constituições anteriores, “sob a proteção de Deus”⁷⁸. No entendimento de Antonio Baptista Gonçalves, essa invocação religiosa em nada macula a laicidade do Brasil. Para ele isso só aconteceria se houvesse algum tipo de favorecimento dado pelo Estado a uma ou outra religião, o que não é previsto⁷⁹.

A Carta Magna prevê no seu art. 5º, VI a inviolabilidade da liberdade de consciência e de crença, sendo “assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias”⁸⁰. Aqui não se prevê qualquer condição para a garantia deste direito, nem mesmo a observância à moral e aos bons costumes, ditada pelos textos anteriores. Com relação aos direitos

educação e de assistência social, desde que as suas rendas sejam aplicadas integralmente no País para os respectivos fins;”. (BRASIL, 1946).

⁷⁴ Cf. Art. 41, §8º da Constituição de 1946: “Por motivo de convicção religiosa, filosófica ou política, ninguém será privado de nenhum dos seus direitos, salvo se a invocar para se eximir de obrigação, encargo ou serviço impostos pela lei aos brasileiros em geral, ou recusar os que ela estabelecer em substituição daqueles deveres, a fim de atender escusa de consciência.” (BRASIL, 1946).

⁷⁵ Cf. FONSECA, 2015, p. 63.

⁷⁶ Cf. BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 24 de janeiro de 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em: 15 ago. 2017.

⁷⁷ Cf. “Art 9º - A União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios é vedado: (...) II - estabelecer cultos religiosos ou igrejas; subvencioná-los; embaraçar-lhes o exercício; ou manter com eles ou seus representantes relações de dependência ou aliança, ressalvada a colaboração de Interesse público, notadamente nos setores educacional, assistencial e hospitalar”. (BRASIL, 1967).

⁷⁸ Cf. BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 17 ago. 2017.

⁷⁹ Cf. GONÇALVES. Antonio Baptista. *Direitos Humanos e in (tolerância) religiosa*. Laicismo-proselitismo – fundamentalismo – Terrorismo. Tese (Doutorado em Filosofia do Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2011, p. 77-78.

⁸⁰ “VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;”.

sociais do trabalhador, a constituição atual também não prevê o direito aos feriados religiosos.

1.3 A Liberdade Religiosa enquanto Direito Fundamental

Braga Filho comenta que são considerados direitos fundamentais aqueles que constituem o mínimo necessário para a existência humana. São os interesses jurídicos previstos na Magna Carta que o Estado deve proporcionar a todas as pessoas. Assim, para o autor, dentro do conteúdo dos direitos fundamentais, incluem-se todos os direitos necessários para a garantia de uma vida digna⁸¹.

Na Constituição Federal de 1988 e nas Cartas anteriores não se faz presente, de maneira literal, a locução “liberdade religiosa”. Tal opção terminológica foi dada pela doutrina - não apenas a brasileira, como também a internacional - para apontar um conjunto de posições jurídicas que preservam a expressão da religiosidade e que foram também acolhidas pela ordem constitucional brasileira⁸².

Souza sustenta:

O estabelecimento de normas constitucionais e universais protetoras da liberdade religiosa confere a ela um manto de proteção nacional e internacional, bem como o status de cláusula pétrea. Portanto, assim como o princípio da separação entre Religião e Estado consubstancia-se como garantia fundamental de ideal de estabilidade social, a liberdade religiosa qualifica-se consequentemente como cláusula pétrea constitucional.⁸³

Assim, em seu Título II⁸⁴, a Magna Carta atual consagra, implicitamente, a liberdade religiosa como um direito e garantia fundamental no art. 5º, incisos VI, VII e VIII⁸⁵. Dessa forma, reporta-se a ela como uma cláusula pétrea, um dispositivo imutável do texto constitucional, nos termos do seu art. 60, §4º, IV⁸⁶.

⁸¹ Cf. BREGA FILHO, Vladimir. *Direitos Fundamentais na Constituição de 1988*. Conteúdo jurídico das expressões. São Paulo: Juazes de Oliveira, 2002, p. 1.

⁸² A respeito da ausência da expressão “liberdade religiosa” na CF/88, que foi cunhada pela doutrina, tendo em vista que não significa que a Carta Magna tenha dado pouca importância ao direito fundamental em apreço, cf. SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*. Niterói: Impetus, 2013, p. 127.

⁸³ SOUZA, Josias Jacintho de. *Separação entre Religião e Estado no Brasil: Utopia Constitucional?*. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009, p. 252.

⁸⁴ Cf. “TÍTULO II: DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS”. (BRASIL, 1988).

⁸⁵ Cf. “VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias; VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva; VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de

Segundo Silva há três formas de liberdade religiosa consagradas no texto constitucional brasileiro: a) a liberdade de crença; b) a liberdade de culto e; c) a liberdade de organização religiosa⁸⁷. A liberdade de crença encontra-se abarcada na proteção à liberdade de consciência⁸⁸, sendo que esta reside no consentimento a determinados valores morais e espirituais, independentes de qualquer aspecto religioso. Assim, pode se definir no sentido de se acreditar em conceitos sobrenaturais indicados por alguma religião ou revelação (teísmo), de crer na existência de um deus, mas renegar qualquer espécie de revelação divina (deísmo) ou, ainda, de não ter crença em deus algum (ateísmo)⁸⁹.

A liberdade de crença orienta-se no sentido de poder escolher uma religião ou até mesmo migrar de uma para outra⁹⁰. Nesse raciocínio salienta-se:

Na liberdade de crença entra a liberdade de escolha da religião, a liberdade de aderir a qualquer seita religiosa, a liberdade (ou o direito) de mudar de religião, mas também compreende a liberdade de não aderir a religião alguma, assim como a liberdade de descrença, a liberdade de ser ateu e de exprimir o livre agnosticismo. Mas não compreende a liberdade de embaraçar o livre exercício de qualquer religião, de qualquer crença, pois também a liberdade de alguém vai até onde não prejudique a liberdade dos outros.⁹¹

Nenhum obstáculo pode ser criado para impedir ou dificultar a liberdade de crença⁹². Nem mesmo as entidades tributantes podem, por meio de impostos, embaraçar esse direito⁹³. Por isso, “com o intuito de garantir a efetividade da liberdade de

convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa fixada em lei”. (BRASIL, 1988).

⁸⁶ Cf. Art. 60, §4º, IV da Constituição Federal de 1988: “§ 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: (...) IV - os direitos e garantias individuais.” (BRASIL, 1988).

⁸⁷ Cf. SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 248.

⁸⁸ Denota-se uma relação de hiperonomia da liberdade de consciência com relação à liberdade de crença. Conforme dispõe Miranda, a liberdade de consciência trata-se de um direito mais amplo, que abrange tanto a liberdade religiosa, de professar qualquer crença quanto a liberdade de ter convicções filosóficas, desprovidas de caráter religioso. (Cf. MIRANDA, Jorge. *Manual de Direito Constitucional*. 2. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 1993, p. 365.).

⁸⁹ Sobre liberdade de crença e o conceito de liberdade de consciência, cf. CUNHA JÚNIOR, Dirley da; NOVELINO, Marcelo. *Constituição Federal para concursos*. 7. ed. Salvador: Jus Podivm, 2016, p. 53.

⁹⁰ Cf. LOPES, Lucas Augusto Moreira. *O Estado Laico e a liberdade de crença*. Revista Senso. Belo Horizonte, 2017. Disponível em: <<https://revistasenso.com.br/2017/07/21/o-estado-laico-e-liberdade-de-crenca/>>. Acesso em: 07 set. 2017.

⁹¹ SILVA, José Afonso. *Curso de direito constitucional positivo*. 21 ed. São Paulo: Malheiros, 2002, p. 248.

⁹² Cf. CARVALHO, Paulo de Barros. *Direito tributário, linguagem e método*. 2 ed. São Paulo: Noeses, 2008, p. 349.

⁹³ Cf. CARRAZZA, Roque Antonio. *Curso de direito constitucional tributário*. 24 ed. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 740.

crença”⁹⁴, em seu art. 150, VI a Constituição Federal vedou a instituição de impostos sobre os templos de qualquer culto⁹⁵.

Por templos tem-se entendido não apenas os locais onde os cultos acontecem, mas também os seus prédios anexos. No entanto, essa imunidade limita-se ao patrimônio, renda e aos serviços com as finalidades essenciais dos templos, de forma que, não são consideradas imunes as rendas decorrentes da venda de bens, aluguéis de imóveis, entre outras⁹⁶.

A liberdade de culto, por sua vez, é uma das formas de expressão da liberdade de crença, podendo ser exercida tanto em locais abertos ao público quanto em templos⁹⁷. Nesse sentido, é considerável que:

A religião não é apenas sentimento sagrado puro. Não se realiza na simples contemplação do ente sagrado, não é simples adoração a Deus. Ao contrário, ao lado de um corpo de doutrina, sua característica básica se exterioriza na prática dos ritos, no culto, com suas cerimônias, manifestações, reuniões, fidelidades aos hábitos, às tradições na forma indicada pela religião escolhida.⁹⁸

No que diz respeito à liberdade de organização religiosa, em relação à possibilidade de estabelecimento e organização das igrejas e de sua vinculação com o Estado, a atual indiferença estatal atribui às igrejas liberdade de instituição, além de dar-lhes competência jurídica para a livre composição de sua personalidade⁹⁹.

1.3.1 As dimensões da liberdade religiosa

No entendimento de Weingartner Neto, a liberdade religiosa alcança duas dimensões. A primeira delas é a sua apresentação como direito subjetivo, podendo este

⁹⁴ ANDRADE FILHO, Edmar Oliveira Andrade. *Imunidades tributárias na constituição federal*. In: *Imunidade tributária*. Coord: PEIXOTO, Marcelo Magalhães; CARVALHO, Cristiano. São Paulo: MP, 2005, p. 117

⁹⁵ Cf. BRASIL, 1988.

⁹⁶ A respeito do entendimento do que vem a significar “templos” e sobre a limitação da imunidade conferida, cf. CUNHA JÚNIOR, 2016, p. 819.

⁹⁷ Cf. CUNHA JÚNIOR, 2016, p. 53.

⁹⁸ SILVA, 2011, p. 249.

⁹⁹ Cf. SILVA, Edfre; TIFALDI, Thiago. A religião nas forças armadas e auxiliares. In: LAZARI, Rafael; BERNARDI, Renato; LEAL, Bruno (Orgs). *Liberdade religiosa no Estado Democrático de Direito: Questões históricas, filosóficas, políticas e jurídicas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014, p. 349.

ser individual ou coletivo (das agremiações religiosas); e a segunda é a sua amplitude como vetor objetivo¹⁰⁰.

Faz-se necessário conceituar que o direito subjetivo compreende a faculdade reconhecida pelo direito ao indivíduo de exigir de outrem determinado comportamento. De outra forma, o direito objetivo é o conjunto de normas jurídicas que impera na sociedade e que deve ser obrigatoriamente acatado, sob pena de sanção¹⁰¹.

Como direitos subjetivos individuais da liberdade religiosa destacam-se, entre outros: a) a liberdade de ter, não ter ou deixar de ter religião; b) a liberdade de escolher, mudar ou abandonar sua crença religiosa; c) a liberdade de atuar conforme a própria crença; d) a liberdade de professar e divulgar a crença; e) o proselitismo, ou seja, poder procurar novos crentes; e) liberdade de praticar ou não os atos do culto; f) direito de participação religiosa; g) direito à privacidade religiosa; h) direito à assistência religiosa em casos especiais como: na qualidade de membro das forças armadas ou de segurança pública; em caso de privação de liberdade em estabelecimento prisional; ou em caso de internamento em hospitais, colégios, entre outros; i) direito à objeção de consciência por motivo de crença religiosa, com atribuição de serviço alternativo ou serviço militar obrigatório e; j) direito ao ensino religioso em escola pública de direito fundamental¹⁰².

Quanto aos direitos subjetivos das agremiações religiosas, menciona-se: a) direito de autodeterminação, que se desdobra em autocompreensão, auto-organização, autoadministração, autojurisdição e autodissolução; b) liberdade de exercício das funções religiosas e do culto, sem que haja a interferência do Estado ou de terceiros; c) direito de autofinanciamento, podendo ganhar e pedir colaborações voluntárias, financeiras e de outros tipos a particulares e instituições; d) exercício de funções não religiosas de natureza instrumental, consequencial ou complementar de suas atividades religiosas, podendo, por exemplo, criar escolas particulares ou cooperativas¹⁰³.

É importante ressaltar que ao lado desses direitos também há limites que devem ser respeitados por aqueles que se reúnem para a prática religiosa, a fim de que a liberdade do grupo confessional não venha a atingir o direito das demais pessoas em

¹⁰⁰ Cf. WEINGARTNER NETO, Jaime. *A edificação constitucional do direito fundamental à liberdade religiosa: um feixe jurídico entre a inclusividade e o fundamentalismo*. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006, p. 259.

¹⁰¹ Sobre o conceito de direito subjetivo e direito objetivo, cf. NORONHA, Ibsen; BICCA, Ronald. *Distinções e Brocardos Jurídicos*. Brasília: Entrelivros, 2006, p. 78.

¹⁰² A respeito dos direitos subjetivos individuais, cf. WEINGARTNER NETO, 2006, p. 264-266.

¹⁰³ Quanto aos direitos subjetivos das agremiações religiosas, cf. WEINGARTNER NETO, 2006, p. 266-268.

coletividade¹⁰⁴. É neste ponto que se introduz o vetor objetivo destacado por Weingartner, que inclui princípios, deveres de proteção e garantias institucionais. Dentre os princípios citam-se: a) o da separação entre confissões religiosas e Estado; b) o da não confessionalidade, onde o Estado não pode adotar qualquer religião; c) o da cooperação do Estado com as igrejas e confissões religiosas, de acordo com o interesse público; d) o da solidariedade, quando há a limitação do poder de tributação do Estado com o intuito de fomentar as atividades educativas e assistenciais das confissões religiosas e; e) o da tolerância por parte do Estado e dos particulares de não discriminar os titulares dos direitos subjetivos relacionados à liberdade religiosa¹⁰⁵.

No tocante aos deveres de proteção e às garantias institucionais, é responsabilidade do Estado, além de defender a liberdade religiosa individual, também proteger a sociedade civil, fazendo a coordenação das diversas liberdades religiosas coletivas para que não ocorra abuso de nenhuma delas¹⁰⁶.

Portanto, o Estado tem a obrigação de garantir o pluralismo religioso, assegurando a permanência de um espaço para o desenvolvimento adequado de todas as confissões religiosas¹⁰⁷.

1.3.2 A liberdade religiosa em conflito com outros direitos fundamentais

Santos Junior disserta que, assim como acontece com os outros direitos fundamentais, as posições jurídicas que estruturam a liberdade religiosa não se manifestam de forma isolada. Para o autor, onde quer que a religião seja exercida, haverá inevitavelmente uma interação entre a liberdade religiosa e outros direitos fundamentais, que poderá em alguns casos, ter um caráter conflituoso¹⁰⁸.

¹⁰⁴ Cf. TEÓFILO, Adiel. *A Igreja dentro da lei: direito de reunião*. Brasília: 2013. Disponível em: <<http://adielteofilo.blogspot.com.br/2013/03/a-igreja-dentro-da-lei-direito-de.html>>. Acesso em: 07 set. 2017.

¹⁰⁵ Cf. WEINGARTNER NETO, 2006, p. 268-270.

¹⁰⁶ Cf. WEINGARTNER NETO, 2006, p. 270.

¹⁰⁷ Cf. TAVARES, André Ramos. O poder judiciário entre o estado laico e a presença religiosa na Constituição de 1988. In: LAZARI, Rafael; BERNARDI, Renato; LEAL, Bruno (Orgs). *Liberdade religiosa no Estado Democrático de Direito: Questões históricas, filosóficas, políticas e jurídicas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014, p. 118.

¹⁰⁸ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 143.

Ressalta-se que nenhum direito é absoluto. O fato de não haver qualquer restrição à liberdade religiosa no art. 5º, VI¹⁰⁹ da Constituição Federal não significa que ela deva ser interpretada de maneira absoluta¹¹⁰. Nesse sentido, nota-se que o art. 5º, VIII da Carta Magna já mostra uma possibilidade de privação desse direito quando estabelece que ninguém, nem mesmo por motivo de crença religiosa, pode eximir-se de obrigação legal a todos imposta, a não ser que cumpra obrigação alternativa¹¹¹.

Assim como não há direito absoluto, também não existe precedência geral entre liberdade de religião e outros princípios. O juízo de ponderação entre eles deve ser realizado no concreto¹¹².

Muito comuns são as situações em que a liberdade de religião entra em colisão com o direito à vida quando, por exemplo, Testemunhas de Jeová recusam transfusões de sangue apontadas, do ponto de vista médico, como indispensáveis à sobrevivência do paciente. Sendo ambos considerados direitos fundamentais, interroga-se qual deveria prevalecer nessa situação¹¹³.

Existem juristas que, em defesa dos seguidores da religião Testemunhas de Jeová, apoiam a legitimidade da recusa da transfusão de sangue por motivos religiosos, assim como há outros que sustentam o direito à vida em prevalência da objeção de crença¹¹⁴.

Tem-se também a interação com o direito fundamental à honra, sendo este considerado como um importante limitador da liberdade religiosa, uma vez que a veiculação de conteúdos religiosos não autoriza ofensas à honra pessoal de qualquer pessoa¹¹⁵. Nesse sentido, deve-se observar que uma ofensa a um grupo social do qual o

¹⁰⁹ Cf. “VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;” (BRASIL, 1988).

¹¹⁰ Cf. TERAOKA, Thiago Massao Cortizo. *A Liberdade Religiosa no Direito Constitucional Brasileiro*. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010, p. 55.

¹¹¹ Cf. “VIII – ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa fixada em lei”. (BRASIL, 1988).

¹¹² Cf. LEAL, Bruno e NUNES, Tatiana. A liberdade de religião perante o Estado laico e a aplicação de provas durante dias sagrados. In: LAZARI, Rafael; BERNARDI, Renato; LEAL, Bruno (Orgs). *Liberdade religiosa no Estado Democrático de Direito: Questões históricas, filosóficas, políticas e jurídicas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014, p. 213.

¹¹³ Com relação à colisão entre o direito à vida e a liberdade religiosa quando o paciente, Testemunha de Jeová, recusa a transfusão de sangue, cf. LEAL, Bruno; NUNES, Tatiana, 2014, p. 213.

¹¹⁴ Cf. LELLIS, Lélío; HEES, Carlos. *Manual de Liberdade Religiosa*. Engenheiro Coelho, SP: Ideal Editora, 2013, p. 274-275.

¹¹⁵ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 149.

indivíduo participe, também tem o condão de afetar a sua integridade moral¹¹⁶. Um exemplo dessa situação aconteceu em 2015, quando a emissora de televisão Record e a extinta Rede Mulher veicularam atrações em que associavam as religiões de origem africana a “encosto”, “bruxaria” e “demônios”, ofendendo este grupo social. Em virtude disso, as emissoras foram condenadas pela Justiça Federal de São Paulo a exibir quatro programas de televisão como direito de resposta às religiões afro-brasileiras¹¹⁷.

Relacionando o princípio da igualdade com a liberdade religiosa, é possível ainda que diante das diferenças entre as religiões seja plausível, em dadas situações, conferir a uma ou algumas tratamento diverso do conferido à coletividade¹¹⁸.

Com relação à liberdade de ensino, as possibilidades de colisão e os questionamentos são inúmeros:

Até onde vai a liberdade de ensino do professor de uma escola confessional? Um professor de educação sexual que trabalhe para uma escola católica pode livremente fazer apologia ao aborto? Até onde vai a liberdade de ensino de um professor religioso em uma escola secular? Um professor de biologia que trabalhe para uma escola secular pode apresentar a visão criacionista?¹¹⁹

Desta forma, nota-se que inúmeros são os casos de colisão entre direitos fundamentais. Quando isso acontece, no entendimento de Alexi, um dos princípios terá que ceder. Para o autor isso não significa que o princípio cedente esteja sendo declarado inválido, mas apenas que um dos princípios tenha precedência em face de outro em determinadas situações. Assim, em outras condições a questão da precedência poderia ser resolvida de forma oposta¹²⁰.

Barroso disserta que a ponderação entre os direitos fundamentais é um processo de três etapas. Na primeira etapa, cabe ao intérprete identificar as normas relevantes para a solução do caso, verificando se há conflitos entre elas. Na segunda etapa cabe analisar os fatos, as conjunturas concretas do caso e a sua interação com os elementos normativos. É na terceira etapa que a ponderação irá particularizar-se. Nessa fase as diferentes normas e a repercussão do caso concreto serão analisadas de forma conjunta, de modo a apurar qual é o elemento que deve preponderar no caso e ainda,

¹¹⁶ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 150.

¹¹⁷ Cf. SIMÃO, Guilherme. Religiões afro-brasileiras ganham direito de resposta na Record. *Estadão*. São Paulo, 19 mai. 2015. Disponível em: <<http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/religoes-afro-brasileiras-ganham-direito-de-resposta-na-record/>>. Acesso em: 12 out. 2017.

¹¹⁸ Cf. LEAL, Bruno; NUNES, Tatiana, 2014, p. 214.

¹¹⁹ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 152.

¹²⁰ Sobre a colidência entre os direitos fundamentais e a precedência entre eles, cf. ALEXI, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 93-94.

qual deve ser o grau apropriado em que a solução deve ser aplicada. O autor dispõe que todo esse processo tem como “fio condutor” o princípio da razoabilidade ou proporcionalidade¹²¹.

1.4 Direito do Trabalho

Visando melhorias nas condições sociais do trabalhador, o Direito do Trabalho tem como pressuposto instituir as relações típicas de emprego. Desta forma, pretende regular as situações dos trabalhadores domésticos, avulsos, temporários e eventuais, efetuando a estas medidas de proteção que cumpram os princípios e normas¹²².

Estabelecendo-se um paralelo entre a evolução do Direito do Trabalho no mundo e no Brasil, podem-se identificar convergências e divergências. A constante entre os dois sistemas é a valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana, ou seja, o reconhecimento de que o trabalho é um valor social relevante e digno de proteção¹²³.

No entanto, várias são as diferenças existentes. Se no restante do mundo o Direito de Trabalho foi fruto de movimentos ascendentes, com primeiras normas do tipo coletivas, no Brasil verificaram-se movimentos sociais descendentes e uma legislação outorgada, com leis que muitas vezes se antepuseram aos fatos¹²⁴.

No Brasil, pode-se dizer que a legislação é mais rígida, visando à proteção da parte hipossuficiente da relação de trabalho. Os padrões mínimos de trabalho exigidos na legislação dos Estados Unidos, por exemplo, são infinitamente menores do que os dispostos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Além disso, no Brasil há uma uniformização de contrato de trabalho entre patrão e empregado¹²⁵.

¹²¹ Cf. BARROSO, Luiz Roberto. O começo da história: A Nova Interpretação Constitucional e o Papel dos Princípios no Direito Brasileiro. In: RÚBIO, David; FLORES, Joaquín; CARVALHO, Salo (Orgs). *Direitos Humanos e Globalização: Fundamentos e Possibilidades desde a Teoria Crítica*. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2010, p. 313-315.

¹²² Cf. PRETTI, Gleibe. *CLT comentada com doutrina e jurisprudência*. 2 ed. São Paulo: Ícone, 2012, p. 58.

¹²³ Com relação ao paralelo de evolução entre o Direito do Trabalho brasileiro e do mundo e a constante entre os dois, cf. DANTAS JR, Aldemiro. et al. *Direito Individual do Trabalho I*. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2012, p. 32.

¹²⁴ Sobre as diferenças existentes no Direito do Trabalho do mundo e do Brasil, cf. DANTAS JR, Aldemiro. et al, 2012, p. 32-33.

¹²⁵ Quanto à rigidez da legislação brasileira e aos padrões mínimos de trabalho exigidos nos Estados Unidos, além da uniformização do contrato de trabalho entre patrão e empregado no Brasil, cf. TUROLLA, Rodolfo. *O Direito do Trabalho ao Redor do Mundo*. Politize. Joinville: 20 Abr. de 2017. Disponível em: <<http://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-no-mundo/>>. Acesso em: 01 nov. 2017.

1.4.1 *Contrato de Trabalho*

O art. 442 da CLT dispõe que “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”¹²⁶. Barros complementa que se trata de um acordo firmado entre uma pessoa física/empregado e outra pessoa física, jurídica ou entidade, que é o empregador. Por este meio, o empregado se compromete pessoalmente a executar um serviço de natureza não eventual, mediante salário e subordinação jurídica¹²⁷.

Com relação aos elementos que compõem a relação de emprego, os que gozam de maior aceitação no âmbito da doutrina trabalhista são: a) pessoalidade; b) não eventualidade; c) onerosidade; d) subordinação¹²⁸.

No que se refere à pessoalidade, mostra-se essencial na relação de emprego que a prestação de serviços seja personalíssima, não podendo o empregado fazer-se substituir por outra pessoa, a não ser que de maneira casual. Além disso, a prestação de trabalho deve se operar com habitualidade, ou seja, não eventual. Sendo assim, pode-se constatar que o contrato de trabalho não se exaure com uma única prestação como acontece nos contratos instantâneos. É essencial que haja finalidade de permanência na execução dos serviços¹²⁹.

No entendimento de Santos Junior a onerosidade aponta para o principal objetivo aspirado pelo obreiro quando se dispõe a usar sua força de trabalho em proveito do empregador: garantir a subsistência pessoal e/ou familiar. Para ele, o contrato de trabalho implica necessariamente que os serviços prestados pelo empregado sejam causa de uma contraprestação salarial a ser cumprida pelo empregador¹³⁰.

No que se refere à subordinação, esta diz respeito ao estado do empregado de estar sujeito às ordens e à direção geral do empregador na prestação dos serviços¹³¹. O art. 3º da CLT dispõe que o empregado presta serviços “sob a dependência” do

¹²⁶ BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 21 out. 2017.

¹²⁷ Cf. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTR, 2005, p. 215-216.

¹²⁸ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 23.

¹²⁹ Com relação aos critérios da pessoalidade e habitualidade, cf. SCHWARZ, Rodrigo Garcia. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007, p. 25.

¹³⁰ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 24.

¹³¹ Cf. SCHWARZ, 2007, p. 27.

empregador¹³², mas é importante ressaltar que esta não corresponde a uma dependência pessoal, mas sim funcional¹³³. Este é um detalhe de extrema importância para a abordagem da discriminação religiosa no ambiente de trabalho.

1.4.2 *Da subordinação do empregado e poder diretivo do empregador*

Como já analisado, a subordinação consiste no dever do empregado de colocar as suas energias à disposição do empregador, obedecendo às instruções por este estabelecidas quanto à maneira de prestação do serviço. Além disso, a subordinação impõe deveres correlatos ao empregado, como os de fidelidade, diligência, obediência, urbanidade e boa conduta¹³⁴.

De acordo com Nascimento, “subordinação e poder de direção representam os dois lados da mesma moeda”. Para ele, o empregado é subordinado porque aceitou mediante contrato que o empregador dirigisse sua prestação pessoal de serviços. Por sua vez, o poder de direção, é a prerrogativa conferida ao empregador, que tem o poder de decidir o modo de execução das atividades do empregado, dando-lhe ordens¹³⁵. É por intermédio do poder diretivo que o empregador pode organizar a empresa, fiscalizar a prestação de serviços e dar destinação dos serviços aos empregados, com o objetivo de atingir as finalidades do empreendimento¹³⁶.

No entanto, importa ressaltar que a subordinação do empregado não pode ser absoluta, uma vez que existem limites para o poder de comando do empregador¹³⁷. O poder diretivo está atado ao contrato de trabalho e à dignidade do trabalhador, sendo a humanização do trabalho privilegiada pelo Direito, que não permite que o empregado seja tratado como mero fator de produção¹³⁸.

¹³² Cf. “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (BRASIL, 1943).

¹³³ Cf. SCHWARZ, 2007, p. 27.

¹³⁴ Sobre o conceito de subordinação e os deveres correlatos impostos ao empregado, cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 29.

¹³⁵ Sobre a relação entre subordinação e poder de direção, como prerrogativa conferida ao empregador, cf. NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. *O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego*. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008, p. 66.

¹³⁶ Cf. NASCIMENTO, 2008, p. 95.

¹³⁷ Cf. NASCIMENTO, 2008, p. 68.

¹³⁸ Cf. SCHWARZ, 2007, p. 49.

O empregador não pode sufocar a autonomia da vontade do empregado¹³⁹. Diante do abuso do poder patronal, o empregado tem o direito legítimo de resistência, podendo recusar-se ao cumprimento de ordens que ultrapassem o conteúdo de suas atividades regulares. Havendo violação dos direitos do trabalhador poderá ocorrer ainda a extinção contratual por culpa do empregador¹⁴⁰.

A subordinação do empregado é limitada pela legislação social e pelas normas coletivas do trabalho, por isso o empregador não pode exigir do empregado trabalho superior às suas forças, opostos à ordem pública e aos bons costumes ou tratá-lo com rigor excessivo. O empregador não pode impor mal considerável à figura do empregado¹⁴¹.

A prestação de serviços do trabalhador para a empresa está amparada pelos direitos fundamentais assegurados a todas as pessoas e abarcam o respeito à intimidade, à imagem, à vida privada e inclusive à liberdade religiosa. Sendo assim, ainda que o empregador detenha o poder diretivo, é incontestável a limitação deste direito pelas liberdades públicas e pelos direitos fundamentais do trabalhador¹⁴², sendo que estes, conforme já visto em seção anterior¹⁴³ constituem o mínimo necessário para a dignidade humana.

As ordens do empregador devem estar conectadas com o ajustado no contrato de trabalho, não podendo jamais dar ordens que se relacionem a aspectos da vida privada do empregado¹⁴⁴. Deste modo, a próxima seção explicará a importância do ambiente de trabalho como local de preservação dos direitos do empregado.

1.4.3 Ambiente de trabalho: local de preservação dos direitos do empregado

Conforme já destacado, o empregado não dispensa sua condição de cidadão, amparado pelas normas de direitos fundamentais, ao admitir o poder de direção empresarial sobre o seu trabalho. A sua dignidade é inalienável e o rodeia dentro e fora

¹³⁹ Cf. NASCIMENTO, 2008, p. 95.

¹⁴⁰ No que concerne ao abuso do poder patronal e violação dos direitos do trabalhador, cf. SCHWARZ, 2007, p. 49.

¹⁴¹ Em referência à limitação da subordinação do emprego, que não pode sofrer mal considerável imposto pelo empregador, cf. SCHWARZ, 2007, p. 49.

¹⁴² Sobre os direitos fundamentais que abarcam a prestação de serviços do empregado e as limitações do poder diretivo, cf. NASCIMENTO, 2008, p. 96-97.

¹⁴³ Cf. seção 1.3.

¹⁴⁴ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 40.

do ambiente de trabalho, não sendo considerada apenas no âmbito pessoal, mas também a dignidade do grupo étnico, profissional, religioso ou de qualquer outro com o qual o trabalhador esteja identificado¹⁴⁵.

Em meio aos direitos fundamentais do trabalhador estão os direitos da personalidade¹⁴⁶. França dividiu os direitos da personalidade em três espécies: a) direito à integridade física, que corresponde ao direito à vida, direito ao corpo vivo e ao corpo morto; b) direito à integridade intelectual (liberdade de pensamento, direito moral de autor, entre outros); e c) direito à integridade moral, que representa a liberdade civil, política e religiosa, bem como à honra, ao recato, à privacidade, à imagem, ao segredo, ao nome e ao pseudônimo¹⁴⁷.

Para que não viole esses direitos o empregador deve garantir ao empregado local e instrumentos de trabalho que permitam que ele cumpra a prestação de serviço sem perigo à sua integridade física¹⁴⁸. Isso porque o cidadão busca o trabalho como um meio de acesso aos bens de consumo necessários à sobrevivência. Entretanto, exercer o trabalho não pode afetar a sua saúde, sem a qual o direito à vida não se sustenta¹⁴⁹.

Além disso, o empregador deve adotar todas as medidas necessárias para a tutela da personalidade moral do empregado¹⁵⁰. É preciso que evite, por exemplo: entrevistas vexatórias para admissão ao trabalho; solicitação de exames toxicológicos; análise de antecedentes bancários; discriminações por motivo de religião, sexo, peso corporal, orientação sexual ou mesmo por utilização de tatuagens¹⁵¹.

Santos Junior considera que os direitos da personalidade do trabalhador não são violados apenas pelo empregador, mas também pelos demais trabalhadores e por

¹⁴⁵ Com relação aos direitos fundamentais indispensáveis do cidadão e quanto à dignidade do trabalhador, cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 207-209.

¹⁴⁶ Cf. BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. *Os princípios do Direito do Trabalho e os direitos fundamentais do trabalhador*. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, n. 40, abr. 2007. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1773>.

Acesso em: 18 nov. 2017.

¹⁴⁷ Cf. FRANÇA, Rubens Limongi. *Direitos da personalidade: coordenadas fundamentais*. Revista do Advogado, n. 38, 1992, p. 50-51.

¹⁴⁸ Cf. SANSEVERINO, Luisa Riva. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1976, p. 251.

¹⁴⁹ Cf. CAMILO, Adélia Procópio. Meio ambiente do trabalho como direito fundamental e responsabilidade civil do empregador. In: ANDRADE, Everaldo; CARVALHO NETO, Frederico; SCHWARZ, Rodrigo (Coords). *Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I*. Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara. Belo Horizonte: 2015, p. 423. Disponível em: <<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/i135trx2/xltgP56OFvYo98q4.pdf>>. Acesso em: 17 nov. 2017.

¹⁵⁰ Cf. SANSEVERINO, Luisa Riva. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1976, p. 254-255.

¹⁵¹ Com relação aos exemplos de situações que ferem a personalidade do trabalhador, cf. VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. *Os direitos de personalidade nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2006, p. 74-119.

terceiros que interajam no ambiente de trabalho, como clientes e fornecedores, por exemplo. No entanto, assevera que é obrigação do empregador assegurar a seus empregados um ambiente de trabalho saudável¹⁵². Veja-se:

Como se tem sustentado, o empregador é responsável por assegurar aos trabalhadores um ambiente de trabalho digno e saudável, competindo-lhe, por conseguinte, o dever de prevenir e reprimir, com base no seu poder disciplinar, todas as práticas lesivas aos direitos de personalidade de seus empregados, que provenham de colegas com grau hierárquico superior (chefes e prepostos da empresa), quer provenham de colegas com o mesmo ou inferior grau hierárquico. Dir-se-á, aliás, que também incube ao empregador adotar as providências necessárias para minimizar o risco de que o empregado sofra ofensas aos seus direitos de personalidade perpetradas por terceiros que frequentam o ambiente de trabalho, tais como clientes e fornecedores. Descurando o empregador de tais deveres, que integram o conjunto das obrigações inerentes ao contrato de trabalho, incorre em culpa *in vigilando*, atraindo sobre si a responsabilidade pela eventual lesão a direito de personalidade suportada pelo empregado¹⁵³.

O meio ambiente de trabalho adequado não é simplesmente uma garantia trabalhista e sim um direito fundamental, já que é difícil o alcance da qualidade de vida sem que haja qualidade no trabalho¹⁵⁴. O local de trabalho é uma extensão do próprio lar das pessoas, onde passam grande parte de suas vidas, especialmente em sociedades capitalistas, como a brasileira. Assim, a manutenção de um ambiente de trabalho saudável e equilibrado é interesse de toda a sociedade¹⁵⁵.

França enfatiza que a construção da qualidade de vida no ambiente de trabalho se inicia quando se olha a empresa e as pessoas como um todo, sob um enfoque biopsicossocial. A autora dispõe que a qualidade de vida do trabalhador deve ser observada sob a ética da condição humana¹⁵⁶:

Esta ética busca desde a identificação, eliminação, neutralização ou controle de riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relações de trabalho, carga física e mental requerida para cada atividade, implicações políticas e ideológicas, dinâmica da liderança empresarial e do poder formal,

¹⁵² Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 217.

¹⁵³ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 217.

¹⁵⁴ Cf. CAMILO, Adélia Procópio. Meio ambiente do trabalho como direito fundamental e responsabilidade civil do empregador. In: ANDRADE, Everaldo; CARVALHO NETO, Frederico; SCHWARZ, Rodrigo (Coords). *Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I*. Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara. Belo Horizonte: 2015, p. 411-412. Disponível em: <<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/i135trx2/xltgP56OFvYo98q4.pdf>>. Acesso em: 17 nov. 2017.

¹⁵⁵ Com relação ao local de trabalho, como extensão do lar das pessoas e sua manutenção como um ambiente saudável, cf. CAMILO, 2015, p. 423.

¹⁵⁶ Cf. FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras, *Revista Brasileira de Medicina Psicossomática*. Rio de Janeiro, vol. 1, nº 2, p. 79-83, abril/maio/junho de 1997.

até o significado do trabalho em si, relacionamento e satisfação no trabalho¹⁵⁷.

Desta forma, a função social da empresa é também composta pela manutenção e promoção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Todas as medidas que, no plano empresarial, proporcionam o bem-estar do trabalhador merecem ser consideradas parte da sua função social, como respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana¹⁵⁸.

Nesse sentido, deve-se incluir também a promoção da liberdade religiosa como fundamento da função social da empresa, uma vez que “constitui expressão do livre desenvolvimento da personalidade, valor imanente à dignidade da pessoa humana, na qual se alicerça todo o ordenamento jurídico brasileiro”¹⁵⁹. A importância da relação entre religião e direito do trabalho faz parte do tema explanado na próxima parte.



¹⁵⁷ FRANÇA, 1997, p. 80.

¹⁵⁸ No que se refere à promoção dos direitos fundamentais como função social da empresa, assim como todas as medidas que promovem o bem-estar do trabalhador, cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 213.

¹⁵⁹ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 213.

2 A LIBERDADE RELIGIOSA NO AMBIENTE DE TRABALHO

“A cosmovisão produzida pelo fenômeno religioso influencia as relações construídas pelo indivíduo na sua vida privada e também no espaço público”¹⁶⁰, fazendo com que seja impossível deter a religião nos limites da consciência individual¹⁶¹. Toda pessoa carrega consigo, consciente ou inconscientemente, uma determinada visão de mundo, procurando atuar de acordo com ela. Naturalmente, isso irá repercutir também nas relações laborais¹⁶².

À vista disso, trata-se de uma pretensão irrealista tentar separar a religião do mundo do trabalho e da economia¹⁶³. O trabalho e a religião devem ser analisados como complementares na identidade do indivíduo. Isso porque o trabalho é tido como pressuposto material da vida, enquanto a religião, para muitos é o pressuposto espiritual da existência¹⁶⁴.

Assim, este capítulo se propõe a analisar a relação entre trabalho e religião, nas variantes situações: a do empregador de tendência religiosa; o dever patronal de acomodação; o proselitismo religioso no ambiente de trabalho; objeção de consciência profissional por motivos religiosos; e, por fim, a liberdade religiosa no emprego doméstico.

2.1 A relação entre trabalho e religião

Santos Junior considera que religião e trabalho não podem ser tratados como compartimentos que não se tocam, pois, o mundo do trabalho não consegue negar-se completamente à influência da religião¹⁶⁵. Por esse motivo, a liberdade religiosa é um elemento que não pode ser ignorado nas reflexões acerca da função social da empresa e do bem-estar dos trabalhadores¹⁶⁶.

¹⁶⁰ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 53.

¹⁶¹ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 52 – 53.

¹⁶² Cf. MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. *Liberdade e Igualdade Religiosa no Local de Trabalho – Breves Apontamentos*. Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª região, n. 3, 2010, p. 9. Disponível em: <http://site.liberdadereligiosa.org.br/lr_relacoes_trabalho.pdf>. Acesso em: 06 jan. 2018.

¹⁶³ Cf. MACHADO, 2010, p. 9.

¹⁶⁴ Com relação à complementaridade existente entre trabalho, pressuposto material e religião, pressuposto espiritual, cf. MACHADO, 2010, p. 8.

¹⁶⁵ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 52.

¹⁶⁶ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 50.

No campo das relações de trabalho existem diversas discussões acerca dos limites da liberdade religiosa, tornando-se imprescindível o estabelecimento de um ponto de equilíbrio entre as partes para que não sejam prejudicadas tanto a liberdade religiosa do trabalhador quanto a do empregador, buscando-se ainda a preservação da atividade empresarial¹⁶⁷.

Nesse sentido, Machado apresenta alguns modelos para a tematização da relação entre empregado e empregador, com incidência no plano religioso. São eles: modelo de neutralidade, modelo de tolerância e modelo multicultural¹⁶⁸. O modelo de neutralidade assemelha-se ao que acontece com um Estado laico. De acordo com ele a empresa não deve posicionar-se a respeito de matérias religiosas, sendo seu dever garantir a igualdade e liberdade de todos os empregados, buscando afastar todas as manifestações religiosas do espaço empresarial. Disso resultaria a proibição de desrespeito tanto do trabalhador religioso quanto do não religioso, a proibição de coerção religiosa ou antirreligiosa¹⁶⁹.

A neutralidade também não admite o estabelecimento de uma “religião da empresa”. Seu interesse está na seara econômica empresarial, mostrando-se inerte à relação que a religião pode estabelecer com o mundo do trabalho e da economia¹⁷⁰.

Já no modelo de tolerância o empregador pode, de forma assumida, exercer a sua atividade empresarial em conformidade com determinados princípios religiosos, desde que informe essa intenção aos trabalhadores atuais e futuros¹⁷¹. Para o autor é natural que neste modelo o nível de tolerância varie de um caso para outro. Poderá existir uma maior facilidade em acomodar práticas de religiões convencionais, mas será mais complexo amoldar práticas religiosas mais incomuns, como o consumo de substâncias psicotrópicas ou utilização de uma burca, por exemplo¹⁷².

A tolerância tem o mérito de abraçar a ideia de que a atividade econômica é indissociável de determinados valores. Ela permite levar para a empresa outros princípios, não essencialmente econômicos, contrariando a hegemonia dos fins

¹⁶⁷ Cf. ALONSO, Ricardo; REIS, Junio. A Liberdade Religiosa nas Relações de Trabalho. In: LAZARI, Rafael; BERNARDI, Renato; LEAL, Bruno (Orgs). *Liberdade religiosa no Estado Democrático de Direito: Questões históricas, filosóficas, políticas e jurídicas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014, p. 363.

¹⁶⁸ Cf. MACHADO, 2010, p. 12-14.

¹⁶⁹ Quanto à semelhança entre o modelo de neutralidade e o estado laico, sendo que aquele busca afastar todas as manifestações religiosas no ambiente laboral, sendo proibido qualquer desrespeito ou coerção, cf. MACHADO, 2010, p. 12.

¹⁷⁰ A neutralidade não admite a existência da religião da empresa, tendo seu interesse apenas na seara econômica. Nesse sentido, cf. MACHADO, 2010, p. 12.

¹⁷¹ Cf. MACHADO, 2010, p. 12-13.

¹⁷² Cf. MACHADO, 2010, p. 13.

lucrativos. Todavia, ela não rechaça os riscos de embate entre o direito a promover costumes religiosos e o direito a não ser discriminado por motivos religiosos¹⁷³.

O autor apresenta ainda uma terceira hipótese, o modelo multicultural, que favorece um pluralismo externo, permitindo às empresas a liberdade de assumir suas visões religiosas. Posto isto, neste modelo cada pessoa deveria procurar um emprego na empresa com a qual mais se identificasse. Acontece que, internamente, o pluralismo religioso seria limitado e a tolerância com as minorias seria mais enfraquecida, podendo gerar restrições ao pessoal em função de gênero, religião, orientação sexual e estilo de vida¹⁷⁴.

Nos termos do modelo multiculturalista proposto pelo autor Machado, existe a possibilidade de serem criados ambientes de trabalho homogêneos, na perspectiva religiosa, num quadro de pluralismo externo. Em contrapartida, ele pode colidir com os valores constitucionais que principiam o Estado¹⁷⁵. Ao tratar do assunto, Santos Junior concebe que são enormes as dificuldades para que o modelo multicultural possa conviver com outros valores considerados importantes pela ordem constitucional para o sustento de um ambiente social harmônico¹⁷⁶.

Machado entende que a solução dos conflitos existentes por motivo religioso dependerá, em larga medida, da definição do modelo escolhido para gerir a relação entre empregador e empregado (neutralidade, tolerância ou multiculturalidade)¹⁷⁷. No entanto, deve-se compreender que a identidade religiosa compõe a vida do crente e molda o seu comportamento no mundo exterior, razão pela qual sempre terá refrações no ambiente laboral¹⁷⁸.

Conforme disposição do Relatório sobre Intolerância e Violência Religiosa no Brasil, de acordo com dados coletados entre dezembro de 2015 e maio de 2016, o trabalho é o local em que se identificam o maior número de processos judiciais de

¹⁷³ A tolerância abraça a ideia de que a atividade econômica não se separa de determinados valores, contrariando a hegemonia dos fins lucrativos. No entanto, não rechaça os riscos de embates. Deste modo, cf. MACHADO, 2010, p. 13.

¹⁷⁴ Na terceira hipótese, o modelo multicultural, cada pessoa poderia procurar um emprego na empresa que mais se identificasse. No entanto, nesse modelo a tolerância com as minorias mostra-se enfraquecida. Nesse sentido, cf. MACHADO, 2010, p. 14.

¹⁷⁵ Com relação ao modelo multicultural, que resulta no total respeito à religiosidade da instituição e possibilita a criação de ambientes de trabalho homogêneos, mas que ainda implica em colisões, cf. MACHADO, 2010, p. 14.

¹⁷⁶ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 67.

¹⁷⁷ Cf. MACHADO, 2010, p. 14.

¹⁷⁸ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 50.

violação à liberdade religiosa, contando com 31% dos casos, sendo que os demais envolvem locais como ruas, prédios públicos, internet, mídia, dentre outros¹⁷⁹.

Torna-se evidente a importância da discussão sobre o papel que a religião deve assumir no mundo corporativo¹⁸⁰. Juridicamente, a criação de um local de trabalho asséptico de fé não se associa à nossa identidade constitucional¹⁸¹.

2.2 Os empregadores de tendência religiosa

Ao analisar qualquer assunto que rodeie as relações entre religião e ambiente de trabalho, é importante que seja considerada a existência de empregadores que apresentem uma ideologia religiosa¹⁸², sendo suas instituições denominadas como “organizações de tendência”¹⁸³. A doutrina alemã, citada por Menezes, definiu como organizações de tendência

aquelas organizações cuja intenção é desempenhar programas ideológicos ou de crença; as empresas com fins políticos, religiosos, sindicais ou culturais, ou cuja atividade é indissociável de um determinado postulado ideológico; as empresas ou atividades que implicam a defesa ou, pelo menos, o respeito por determinados princípios ideológicos; as empresas criadoras ou portadoras de uma determinada ideologia em função da qual existem e cuja estrutura organizativa não é senão uma forma de manifestação daquela; as empresas privadas que prestam bens ou serviços de componente quase exclusivamente ideológico, etc¹⁸⁴.

Os fins ideológicos perseguidos pelas organizações de tendência acabam por afetar a vida de seus empregados, tendo em vista que alguns dos direitos fundamentais destes são restringidos num nível maior do que acontece em empresas sem perfil

¹⁷⁹ Cf. FONSECA, Alexandre; ADAD, Clara Jane (Orgs). *Relatório sobre intolerância e violência religiosa no Brasil (2011-2015): resultados preliminares*. Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos. Brasília: Secretaria Especial de Direitos Humanos, SDH/PR, 2016, p. 81. Disponível em: <<http://www.sdh.gov.br/sobre/participacao-social/cnrdr/pdfs/relatorio-de-intolerancia-e-violencia-religiosa-rivir-2015>>. Acesso em: 16 jan. 2018.

¹⁸⁰ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 63.

¹⁸¹ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 50.

¹⁸² A legislação brasileira ainda não se refere às organizações de tendência de maneira explícita. No entanto, isso não implica que se deva negar a sua existência, que na prática deve ser reconhecida e analisada. Ainda, de acordo com o entendimento dos autores citados nesta seção, pode-se perceber que as empresas de tendência religiosa podem exigir critérios religiosos para a contratação de funcionários, desde que seja observado se as atividades a serem exercidas por estes tenham caráter ideológico, ou seja, afetem a finalidade da empresa.

¹⁸³ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 67.

¹⁸⁴ MENEZES, Jeane Almeida de. *Contrato de Trabalho nas Organizações de Tendência*. In: Revista da ESMAT. V. 13, Ano 1, N. 1, Agosto de 2008, p. 225.

ideológico¹⁸⁵. Levando-se em conta a peculiaridade dessas relações de emprego, questiona-se: qual seria o limite do poder diretivo do empregador de tendência? O empregador de tendência tem o direito de exigir determinadas posturas e deveres referentes à vida particular do empregado? O empregador de tendência, no momento de admissão de empregados, poderá fazer a sua escolha baseada na ideologia pessoal do trabalhador¹⁸⁶?

Esclarecendo essas questões, em pertinência com o tema religião e ambiente de trabalho, Santos Junior aborda três espécies de organizações de tendência religiosa: as organizações religiosas em sentido estrito; as organizações confessionais; e as organizações empresariais que, mesmo não sendo confessionais ou religiosas, associam aos seus fins a ideologia religiosa¹⁸⁷. No entendimento do autor as organizações religiosas em sentido estrito são as entidades que se dedicam à realização de atividades exclusivamente religiosas, não compreendendo assim qualquer tarefa que vise a obtenção de lucro, nem a atividade político-partidária¹⁸⁸.

O parágrafo primeiro do artigo 44 do Código Civil Brasileiro estabelece que “são livres a criação, a organização, a estruturação interna e o funcionamento das organizações religiosas, sendo vedado ao poder público negar-lhes reconhecimento”¹⁸⁹. Vê-se, portanto, que as organizações religiosas em sentido estrito são detentoras de uma ampla liberdade de autodeterminação, podendo estabelecer livremente o seu ordenamento jurídico interno, sem qualquer intervenção estatal¹⁹⁰. Assim, justifica-se uma maior liberdade na contratação de seus empregados, que poderão, para atender melhor a finalidade da instituição, tratar-se somente de indivíduos que partilhem de dos seus ideais religiosos, isso porque:

a finalidade da igreja e do culto é instrumental em relação às crenças e ao sistema de valores partilhados por seus integrantes e, portanto, todo o aparato organizacional deve convergir para a expressão de um mesmo ideário religioso¹⁹¹.

¹⁸⁵ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 69.

¹⁸⁶ Cf. NASSIF, Rafael Carmezim. *A relação de emprego nas organizações de tendência*. Paraná: Revista de Direito, 2014, p. 203. Disponível em: <<https://periodicos.ufv.br/ojs/revistadir/article/view/1559>>. Acesso em: 05 fev. 2018.

¹⁸⁷ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 69.

¹⁸⁸ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 69-70.

¹⁸⁹ BRASIL. Código Civil. Brasília, 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCivil03/leis/2002/L10406.htm>>. Acesso em: 06 fev. 2018.

¹⁹⁰ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 71.

¹⁹¹ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 73.

Como exemplo dessa situação, Santos Junior usou o caso de uma igreja pentecostal que se oponha ao corte dos cabelos femininos e exige de suas empregadas, também participantes da comunidade religiosa, que se privem de cortar os cabelos. Ele explica que se dada ordem fosse dada por um empregador comum possivelmente seria tida como uma limitação indevida da liberdade de autodeterminação da imagem do trabalhador. No entanto, no caso específico dessa igreja, a regra se justifica, de modo que uma possível despedida da empregada por contrariar o preceito religioso não pode ser avaliada como uma ofensa moral¹⁹².

Todavia, é importante considerar, por exemplo, que se deve exigir do funcionário que exerce a sua atividade profissional no serviço litúrgico ou como músico dos cultos de uma igreja, um maior comprometimento ideológico com a organização religiosa do que aquele requerido ao zelador, profissional de limpeza ou de contabilidade¹⁹³. Isso porque, muito embora a organização empregadora desenvolva atividade de caráter ideológico, o posto é neutro. Sendo assim, tais atividades não apresentam um conteúdo representativo, motivo pelo qual, a princípio, não causam perturbação que justifique uma demissão¹⁹⁴.

Ressalta-se que as organizações religiosas em sentido estrito não devem ser confundidas com as organizações confessionais¹⁹⁵. Estas, em geral, são criadas e mantidas por aquelas com o objetivo de prestar serviços na área da saúde, educação e assistência social. Podem também se tratar de empresas comerciais que visem dar suporte ao cumprimento da missão institucional da organização religiosa, tais como emissoras de rádio, televisão e editoras¹⁹⁶.

O mesmo tratamento diferenciado outorgado às igrejas e cultos no que se refere à conformação das relações de trabalho deve, à primeira vista, ser estendido às organizações confessionais que desenvolvem atividades ligadas às finalidades institucionais das organizações religiosas¹⁹⁷. Romita exemplifica que um professor de uma escola católica pode ser demitido por justa causa se contrair novo casamento após o divórcio, pois esta é uma atitude contraditória à doutrina da igreja católica, que considera o casamento indissolúvel. Para o autor, ao celebrar o contrato de trabalho, o

¹⁹² Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 74.

¹⁹³ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 75.

¹⁹⁴ Cf. BELMONTE, Alexandre Agra. *A tutela das liberdades nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2013, p. 72.

¹⁹⁵ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 70.

¹⁹⁶ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 76.

¹⁹⁷ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 76.

empregado deve ter conhecimento de que qualquer conduta oposta à orientação religiosa abraçada pela entidade patronal motiva o descumprimento das obrigações contratuais¹⁹⁸. No entanto, neste trabalho, discorda-se da opinião do autor, uma vez que o divórcio não se trata de uma falta cometida no local de trabalho, mas apenas de uma situação pessoal e íntima do professor.

Belmonte cita um caso de um professor de uma escola judaica que vem a ser despedido porque pregou o antissemitismo em sala de aula. É importante ressaltar que a escola tem a sua ideologia e que se os pais dos alunos a escolheram é justamente com o desejo de que essa tendência venha direcionar a formação dos filhos matriculados. Assim, tal despedida foi considerada lícita, sendo tida como medida adequada à interrupção da divulgação de ideias contrárias ao objetivo da instituição¹⁹⁹.

Destaca-se ainda um caso de um apresentador de um canal de televisão católico, visto como um católico fervoroso, que assume publicamente ser homossexual. De outra forma, diferente seria se o empregado que assumiu a homossexualidade exercesse a função de um jardineiro ou vigilante de uma capela católica, pois muito embora a entidade apresente caráter ideológico, as tarefas exercidas pelo empregador são neutras, tornando injustificada uma demissão²⁰⁰.

Dessa maneira, acentua-se que quanto maior for a distância entre as atividades finalísticas da organização religiosa mantenedora e as atividades desenvolvidas pela organização confessional menor será a restrição dos direitos fundamentais dos seus trabalhadores. Santos Junior entende que uma instituição financeira mantida por uma organização religiosa, por exemplo, não deverá auferir tratamento semelhante ao de uma escola ou um asilo para idosos²⁰¹.

Ao lado das organizações religiosas e das organizações confessionais, há também organizações empresariais que, embora não se vinculem às organizações religiosas e exerçam uma atividade lucrativa, adotam uma política institucional baseada em valores éticos de essência religiosa. São empresas em que muitas vezes os

¹⁹⁸ Cf. ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 310.

¹⁹⁹ Cf. BELMONTE, 2013, p. 69.

²⁰⁰ Cf. BELMONTE, Alexandre Agra. *A tutela das liberdades nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2013, p. 72.

²⁰¹ Com relação à distância entre as atividades finalísticas da organização religiosa, exemplificada por uma instituição financeira mantida por uma organização religiosa, cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 77.

proprietários são praticantes religiosos e desejam que os princípios de sua fé sejam observados na relação com seus empregados, bem como com o mundo exterior²⁰².

Há organizações empresariais onde predominam incontestavelmente os fins ideológicos, como por exemplo, no caso de editoras que se dedicam à produção e comercialização de livros para a divulgação de uma determinada doutrina religiosa. Ao contrário, existem outras que desenvolvem atividade econômica que não se insere no mercado religioso. Ressalta-se que nas duas situações o fator religioso deva ser observado para a conformação das relações de trabalho. No entanto, a possibilidade de limitação dos direitos fundamentais no segundo caso deve ser bem mais tênue do que no primeiro²⁰³.

Santos Junior assevera que não se deve negar o direito fundamental de liberdade religiosa às empresas, ainda que esta prerrogativa não lhe deva ser reconhecida na mesma medida que a liberdade religiosa individual. Para o autor, em respeito ao pluralismo religioso e cultural da sociedade, os empregadores não devem ser obrigados a resignar de sua fé na condução de seus negócios²⁰⁴.

2.3 O proselitismo religioso no ambiente de trabalho

À luz do entendimento de Guerreiro, o proselitismo pode ser classificado como um conjunto de ações decorrentes do direito do indivíduo de manifestar seus pensamentos religiosos. Estas manifestações, segundo ele, objetivam convencer as outras pessoas sobre as verdades e benefícios da referente convicção, conquistando assim novos adeptos à sua crença²⁰⁵.

Outrossim, Machado aponta que para a maioria das religiões o proselitismo é um elemento essencial. Este autor utiliza como exemplo o cristianismo, que alega ter como escopo o mandamento de Jesus Cristo, “Ide, fazei discípulos em todas as nações... até à consumação dos séculos”²⁰⁶. Cita ainda as testemunhas de Jeová e os

²⁰² No que se refere às organizações empresariais que, muitas vezes, apresentam proprietários praticantes religiosos, cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 78.

²⁰³ Com relação às empresas onde predominam os fins ideológicos e àquelas que desenvolvem atividade econômica que não se insere no mercado religioso, deve-se observar o caráter religioso para que ocorra a limitação dos direitos fundamentais. Nesse sentido, cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 78.

²⁰⁴ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 79.

²⁰⁵ Cf. GUERREIRO, Sara. As fronteiras da tolerância – Liberdade religiosa e proselitismo na Convenção Europeia dos Direitos do Homem. Lisboa: Almedina, 2005, p. 177.

²⁰⁶ Cf. MACHADO, p. 225.

mórmons que são marcados pelo vigor de seus esforços proselitistas. Assim, reforça que a proteção ao fenômeno religioso não pode se abster de abranger os comportamentos voltados à conquista de novos adeptos²⁰⁷.

O comportamento proselitista constitui direito abarcado tanto pela liberdade religiosa quanto pela liberdade de manifestação de pensamento²⁰⁸, ambas tuteladas constitucionalmente como cláusulas pétreas, conforme art. 60, §4º, VI da CF/88²⁰⁹. No entanto, Teraoka aponta uma problemática:

Todos os agentes do diálogo inter-religioso acreditam ser portadores da verdade. E, essa verdade é inegociável, por ser revelada por Deus ou por um profeta/líder iluminado. Para os religiosos, o problema é central, pois pode significar a salvação ou danação eterna. Muitos religiosos estariam dispostos a morrer por essa verdade. Além disso, esses religiosos devem buscar seguidores, além de instruir os que já existem²¹⁰.

Nessa acepção, deve-se reconhecer que a prática do proselitismo religioso pode provocar conflitos no ambiente de trabalho. Daí a importância de se apreciar os seus limites, tendo em vista que não se trata de direito impermeável a restrições²¹¹.

Santos Junior dispõe que o proselitismo religioso no ambiente de trabalho pode partir tanto dos empregados quanto do empregador e/ou seus prepostos²¹². Além disso, o autor descreve as situações em que o proselitismo é tido como legal ou abusivo²¹³, sendo imprescindível que se adote a sua pesquisa no presente trabalho.

Com relação ao empregado, dispõe Santos Junior que a prática do proselitismo religioso pode ser considerada como não abusiva quando executada nos intervalos intrajornada, ou seja, nos intervalos para descanso ou refeições. Sendo assim, ainda que realizada no espaço físico da empresa, a prática não dependeria sequer de permissão do empregador²¹⁴.

²⁰⁷ Com relação aos apontamentos do autor sobre o proselitismo, citando como exemplos o cristianismo, testemunhas de jeová e mórmons, reforçando a proteção ao fenômeno religioso, cf. MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. Liberdade religiosa numa comunidade constitucional inclusiva: dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos. *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*. Coimbra: Editora Coimbra, 1996, p. 225.

²⁰⁸ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 279.

²⁰⁹ Cf. “§4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: (...) IV – os direitos e garantias individuais.”. (BRASIL, 1988.).

²¹⁰ TERAOKA, 2010, p. 189.

²¹¹ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 279-280.

²¹² Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 283.

²¹³ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 272-311. A informação específica mencionada encontra-se na página 290.

²¹⁴ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 297.

Além disso, o proselitismo pode também não ser considerado abusivo quando realizado com discrição, ou seja, de modo que não prejudique a qualidade e a quantidade dos serviços prestados e nem cause constrangimento para os colegas ou clientes da empresa²¹⁵. O autor menciona que alguns comportamentos proselistas são bastante silenciosos, como a utilização de *buttons* ou mesmo de camisetas com estampas religiosas, formas estas que não afetam em nada a rotina do trabalho da maioria das empresas²¹⁶. Excetua-se, por exemplo, o caso de um vigia de um motel que utilize uma camiseta com uma frase em destaque do tipo “*Deus condena os adúlteros e as prostitutas. Arrependam-se para não serem lançados no fogo do inferno*”²¹⁷. Como resta claro, mesmo que a forma de divulgação desta mensagem seja silenciosa, o ato de proselitismo não pode ser apontado como discreto²¹⁸.

Em se tratando ainda do empregado, há um critério claro identificador de proselitismo abusivo, que é a sua realização em substituição às atividades contratualmente pactuadas com o empregador²¹⁹. Isso porque a prestação de serviços constitui a principal obrigação contratual deste e é o que justifica o pagamento do seu salário²²⁰.

No entanto, Santos Junior elucida que não é incomum que o empregador permita que o empregado exerça o proselitismo religioso na empresa. Veja-se:

Não é incomum, ademais, que um empregado crente conquiste a permissão do empregador para exercitar o proselitismo religioso, mesmo no tempo contratualmente destinado à prestação dos serviços, em função de que a sua postura discreta, elegante e pacificadora ao expressar a espiritualidade, longe de produzir conflitos, torna-o uma influência positiva no ambiente de trabalho, deixando-o mais harmônico e contribuindo para o sucesso da atividade empresarial²²¹.

Ao analisar o proselitismo é importante que se perceba a existência de dois direitos que merecem igual respeito: o direito de quem manifesta a sua religiosidade através do proselitismo; e o direito de quem é alvo do proselitismo de manter a sua crença²²². Desta forma, caso o empregado pratique proselitismo abusivo contra os colegas, cabe ao empregador reprimi-lo sob pena de ser também responsabilizado

²¹⁵ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 298.

²¹⁶ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 298.

²¹⁷ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 299.

²¹⁸ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 299.

²¹⁹ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 290.

²²⁰ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 291.

²²¹ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 294.

²²² Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 296.

pelos danos sofridos por eles²²³. Constitui dever do empregador não apenas respeitar os direitos de seus funcionários, como também zelar por sua proteção²²⁴.

Em seguida, versando sobre os atos de proselitismo do empregador, Santos Junior dispõe que assim como o empregado, esse não pode ser impedido de propagar a sua convicção religiosa entre seus empregados e clientes da empresa, titularizando também o direito de exercer o proselitismo religioso no ambiente de trabalho²²⁵. No entanto, sempre que violar a liberdade de consciência do empregado, tal prática será considerada abusiva²²⁶.

Considera-se que a dependência econômica do trabalhador torna-o mais vulnerável às atitudes proselitistas do empregador. Comumente, o receio de arriscar o emprego ou mesmo de contrariar o empregador, faz com que o funcionário finja simpatia por ideias religiosas contrárias a sua fé²²⁷.

Setubal cita uma situação concreta levada à Justiça do Trabalho em que um dos sócios de uma empresa tentou forçar a conversão do reclamante à religião evangélica. Como este recusou, o sócio promoveu a sua demissão imediata. O mesmo aconteceu com outros três empregados não evangélicos da empresa. Em sentença o magistrado demonstrou que a dispensa ocorreu em razão de discriminação religiosa, havendo violação do direito à liberdade de crença do funcionário, o que implicou em grave afronta à intimidade deste, configurando dano moral²²⁸.

Não se pode olvidar que o simples ato de convidar alguém a participar de uma crença não deve ser entendido como assédio religioso a culminar em reparação por danos morais, ainda que o convite advenha de um superior hierárquico. Em contrapartida, se o convite é tecido com insistência, de forma que venha a prejudicar o desempenho do trabalho de quem é alvo do proselitismo, resta demonstrado o assédio religioso²²⁹.

Desta forma, percebe-se que o proselitismo abusivo e o assédio religioso podem acarretar no contrato de trabalho várias consequências. Dentre elas encontram-

²²³ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 296-297.

²²⁴ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 297.

²²⁵ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 308.

²²⁶ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 299.

²²⁷ Com relação a hipossuficiência do empregado frente e ao receio deste em contrariar o empregador, cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 300.

²²⁸ Cf. SETUBAL, Alexandre Montanha de Castro. *Aspectos interdisciplinares e jurídico-trabalhistas do direito fundamental à liberdade religiosa*. Tese (Mestrado em Direito Público) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011, p. 182-183.

²²⁹ A menos que seja feito de maneira reiterada e insistente, o convite a alguém para que participe de determinada crença não é visto como abusivo. Nesse sentido, cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 307.

se a configuração da justa causa para a rescisão contratual e também o direito à reparação por danos morais²³⁰.

Machado traz à baila o entendimento de que a divulgação das convicções religiosas trata-se de um direito fundamental intrínseco à liberdade religiosa. No entanto, para o uso legítimo do direito ao proselitismo é essencial o respeito a vários outros direitos fundamentais²³¹. Por este motivo, Santos Junior alude que deve-se garantir a liberdade ao proselitismo, “admitindo-se, porém, restrições proporcionais e/ou razoáveis ao seu exercício”²³². Para este autor, o que não pode se cogitar no ambiente de trabalho é a proibição genérica ao proselitismo religioso, que constitui posição jurídica indispensável ao exercício da liberdade religiosa e de manifestação de pensamento²³³.

2.4 Objeção de consciência profissional por motivos religiosos

Melo considera que a liberdade de consciência relaciona-se a uma vida que siga, em todos os momentos, conforme a consciência e pautada pelas convicções religiosas. A autora elucida que nenhuma religião aceita que o homem não viva de acordo com os seus princípios e lembra que, consoante ensina a história, inúmeros são os mártires que sacrificaram a própria vida para não traírem a sua crença religiosa²³⁴.

Como já visto, a Constituição Federal de 1988 contempla a inviolabilidade da liberdade de consciência²³⁵, bem como a objeção de consciência, garantindo que ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção política ou filosófica²³⁶, salvo se as invocar para isenção de uma obrigação legal a todos imposta. Neste caso a Magna Carta ainda dispõe que a lei deverá fixar uma prestação alternativa²³⁷. Por conseguinte, Canotilho e Moreira definem a objeção de

²³⁰ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 309.

²³¹ Cf. MACHADO, 1996, p. 225.

²³² Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 290.

²³³ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 279.

²³⁴ Cf. MELO, Joyce Ferreira. *Alternativas médicas às transfusões de sangue e suas repercussões em âmbito civil e criminal*. Fortaleza: ABC, 2007, p. 45.

²³⁵ Cf. Art. 5º, VI: “é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias”. (BRASIL, 1988).

²³⁶ A liberdade de consciência constitui um conceito muito mais amplo do que a liberdade de crença. Nesse sentido, cf. nota 70.

²³⁷ Com relação à objeção de consciência e também à fixação de prestação alternativa, cf. Art. 5º, VIII: “ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política,

consciência como o direito das pessoas de não cumprir deveres ou não praticar atos em desacordo com os ditames da consciência de cada um²³⁸.

Relacionando a liberdade de consciência religiosa com o ambiente de trabalho, Santos Junior disserta que é inevitável a ocorrência de situações em que a execução de alguma atividade específica signifique um constrangimento para o trabalhador crente. Segundo o autor, a questão torna-se ainda mais conflituosa quando os ditames de consciência de uma das partes não coadunam com as outras, mormente se estas são os padrões²³⁹.

A princípio, conforme entendimento de Setubal, é vedado ao empregado invocar a objeção de consciência para eximir-se de atividade laboral à qual tenha se obrigado. No entanto, reconhece que há situações em que a obrigação contratada deverá curvar-se diante da possibilidade de objeção²⁴⁰.

Santos Junior indica que uma categoria profissional que a todo momento está propensa a enfrentar questões éticas complicadas é a dos trabalhadores de saúde, que lidam cotidianamente com a vida humana. O autor discorre sobre a questão do aborto no Brasil, que é permitido apenas nos casos de gravidez decorrente de estupro, quando há risco de morte para a gestante ou também anencefalia do feto. Nestes casos, indaga-se se os médicos ou enfermeiros poderiam recusar-se a participar do procedimento abortivo²⁴¹.

Havendo risco de morte para a gestante, a recusa do profissional de saúde em um atendimento emergencial, sem que haja outro profissional para substituí-lo, acarretará a sua responsabilização, inclusive na esfera penal, caso a paciente venha a morrer ou sofrer alguma lesão decorrente da inércia do trabalhador. Além disso, configurar-se-á justa causa para a rescisão do contrato de trabalho. Importa salientar que a liberdade religiosa do profissional jamais terá precedência ao direito fundamental à vida²⁴².

No entanto, Santos Junior define que nas duas outras hipóteses de aborto

salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei". (BRASIL, 1988).

²³⁸ Cf. CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa Anotada*. 4 ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, p. 616.

²³⁹ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 360.

²⁴⁰ Cf. SETUBAL, 2011, p. 171.

²⁴¹ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 369.

²⁴² No que se refere ao aborto por motivo de risco de morte à gestante, considera-se que a realização do procedimento não pode ser negada pelo profissional de saúde. Caso haja recusa será considerada como motivo para justa causa, tendo em vista que o direito à vida tem precedência sobre qualquer outro. Desta forma, cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 369-70

legal, quais sejam, em caso de gravidez decorrente de estupro ou anencefalia do feto, é razoável que se legitime a objeção de consciência do profissional que se recusa a participar do procedimento, considerando-se que:

o conflito não se dá entre a liberdade religiosa e o direito à vida, mas entre a liberdade religiosa e outros interesses aos quais não é possível reconhecer uma precedência *prima facie* em uma eventual ponderação, especialmente no caso dos médicos, considerando-se que a preservação da vida do feto, numa primeira análise, harmoniza-se com o *telos* da profissão, que é a proteção da vida e não a sua extinção²⁴³.

Ao tratar também deste assunto, Lopes Júnior questiona sobre o que aconteceria se todos os médicos de um determinado hospital recusassem a realização do procedimento por razões religiosas e ainda, como se daria o acesso ao paciente ao seu direito legal. Nestes termos, alude que o problema da objeção de consciência não comporta uma solução simples. Para o autor, não se pode negar aos profissionais de saúde o direito à liberdade de consciência. Assim, segundo ele, o problema passa a ser das clínicas e hospitais, uma vez que careceriam de manter em seus quadros profissionais habilitados a realizar todos os tipos de procedimentos²⁴⁴, a fim de evitar que a objeção de consciência profissional inviabilize o exercício de direitos dos pacientes²⁴⁵.

Costa, ao tratar da objeção de consciência dos profissionais de saúde em casos de aborto legal para a mulher que foi vítima de violência sexual, acrescenta que se a paciente não tiver garantido o seu direito ao aborto legal, a negativa deverá acarretar punição para o Estado, pois a partir dela identifica-se uma privação injustificada dos direitos sexuais e reprodutivos da mulher²⁴⁶.

Sob outra perspectiva, Santos Junior exemplifica casos de recusa pelo trabalhador de normas empresariais relacionadas com o vestuário e a apresentação

²⁴³ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 370.

²⁴⁴ O pesquisador tentou localizar a possível prática dos hospitais em submeter periodicamente seus funcionários ao preenchimento de formulários, por exemplo, onde indicariam se havia algum procedimento que não poderiam praticar por razões de objeção de consciência. No entanto, não logrou êxito em encontrar o indicativo.

²⁴⁵ Cf. LOPES JÚNIOR, Dalmir. *A objeção de consciência do médico e o direito de autodeterminação do paciente*. Escola Superior de Direito Público. Brasil: 2017. Disponível em: <<http://esdp.net.br/a-objecao-de-consciencia-do-medico-e-o-direito-de-autodeterminacao-do-paciente/>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

²⁴⁶ Cf. COSTA, Maynara. *Objecção de consciência dos profissionais de saúde e responsabilidade civil do estado*. Jurídico Certo. Natal, 2016. Disponível em: <<https://juridicocerto.com/p/maynara-costa-advoc/artigos/objecao-de-consciencia-dos-profissionais-de-saude-e-responsabilidade-civil-do-estado-2446>>. Acesso em: 21 ago. 2018.

física. Em um deles, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região²⁴⁷, o empregador, Carrefour Comércio e Indústria Limitada, entregara camisas aos funcionários de seus supermercados com a logomarca de produtos dos fornecedores para serem usadas no ambiente de trabalho. Ocorre que as camisas continham referências opostas à convicção religiosa de um dos obreiros, a empregada Maria Lucia da Costa. Em acórdão, os desembargadores julgaram que o empregador não pode obrigar o funcionário a fazer propaganda de produtos que contrariem suas convicções religiosas, considerando tratar-se de uso indevido da imagem²⁴⁸.

Em caso diverso, acontecido em Belém do Pará, o empregador, Portugal Comércio de Produtos Descartáveis Limitada, na época dos festejos do Círio, determinou a todos os seus funcionários que vestissem uma camiseta estampada com a imagem de Nossa Senhora de Nazaré. Para tal, justificou que a celebração consistia em algo a mais do que um evento religioso, constituindo um patrimônio cultural da cidade, o que motivava o investimento em mídia e propaganda. Como havia uma funcionária, Rosangela de Oliveira Cecim, com crença religiosa avessa, a empresa facultou-lhe o direito de afastar-se do trabalho durante as festividades sem prejuízo salarial. Ainda assim, a empregada procurou a justiça no intuito de ser indenizada por dano moral, mas os desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região²⁴⁹ decidiram que a situação não se tratava de prática discriminatória, tendo em vista que a empresa tentou de forma bastante razoável acomodar a prática religiosa da trabalhadora²⁵⁰.

Denota-se que haverá situações em que a objeção de consciência será legítima e outras em que não será aceitável sustentar a sua legitimidade frente à obrigação contratual²⁵¹. Contudo, sempre que possível a acomodação do interesse religioso do empregado deverá ser admitida²⁵². À luz do entendimento de Moraes, “o constrangimento à pessoa humana de forma a renunciar sua fé representa o desrespeito

²⁴⁷ Cf. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). Recurso Ordinário nº 01144-2005-225-01-00-3. Recorrentes: Maria Lucia da Costa e Carrefour Comércio e Indústria Ltda. Recorridos: Maria Lucia da Costa e Carrefour Comércio e Indústria Ltda. Relator: Desembargador José Antonio Teixeira da Silva. Rio de Janeiro, 12 de dezembro de 2007.

²⁴⁸ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 382.

²⁴⁹ Cf. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8ª Região). Recurso Ordinário nº 02055-2004-008-08-00-3. Recorrente: Portugal Comércio de Produtos Descartáveis Ltda. Recorrido: Rosangela de Oliveira Cecim. Relatora: Desembargadora Elisabeth Fátima Martins Newman. Pará, 25 de maio de 2005.

²⁵⁰ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 382-383.

²⁵¹ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 384.

²⁵² Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 385.

à diversidade democrática de ideias, filosofias e à própria diversidade espiritual”²⁵³.

2.5 Liberdade religiosa e emprego doméstico

Nos termos do art. 1º da Lei Complementar nº 150, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, empregado doméstico é aquele que presta serviços de natureza contínua, pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no contexto residencial destas²⁵⁴. Schwarz acrescenta que é também considerada atividade doméstica aquela prestada fora da residência do empregador doméstico, desde que esta esteja relacionada ao prolongamento da atividade do lar e seja desprovida de fins lucrativos. Nesse sentido, o autor dispõe que são igualmente considerados empregados domésticos o caseiro, o encarregado de cuidar da casa de praia ou campo, o motorista particular, a auxiliar de enfermagem que cuide de pessoa idosa ou doente no âmbito residencial²⁵⁵.

Santos destaca que o trabalhador doméstico presta uma atividade peculiar, isso devido ao ambiente em que se estabelece. Suas particularidades estão associadas ao fato de desfruir do ambiente íntimo do empregador, participando de sua vida cotidiana e assistindo às mais diversas situações relativas à privacidade como brigas, conquistas, doenças, o que resulta em uma relação de trabalho diferenciada²⁵⁶.

Deste modo, no entendimento de Santos Junior, a relação de emprego doméstico, por suas peculiaridades, enfrenta problemas cujas soluções não podem ser facilmente encontradas, em comparação aos conflitos que envolvem as outras espécies de relação de trabalho. O autor identifica que isso é especialmente explícito nas questões que envolvem o exercício da liberdade religiosa. Neste âmbito é normal que o empregador praticante de alguma crença organize o seu comportamento pessoal e familiar ao redor de certos valores morais de origem religiosa, bem como o empregado

²⁵³ Cf. MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 17 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2005, p. 40.

²⁵⁴ Cf. BRASIL. *Lei Complementar nº 150*. Brasília, 01 de junho de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm>. Acesso em: 28 mar. 2018.

²⁵⁵ Cf. Schwarz, 2007, p. 38.

²⁵⁶ Com relação à atividade peculiar prestada pelo empregado doméstico, que desfrui de ambiente íntimo do empregador, cf. SANTOS, Luciana Pessoa Nunes. *Dignidade Humana e Relação de Trabalho Doméstico: demarcação dos limites entre digno e indigno fundada no mínimo existencial*. In: GOLDSCHMIDT, Rodrigo; BIER, Clerilei Aparecida; VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. (Org.). *Humanização do direito e horizontalização da justiça no século XXI*. 23 ed. FLORIANÓPOLIS: CONPEDI, 2015, p. 306.

religioso tente, no ambiente familiar de seu patrão, fazer valer a sua crença religiosa, ocasionalmente adversa à de seu empregador²⁵⁷.

Na realidade, em outros locais de trabalho, como já foi visto, o direito de expressar a religiosidade, inclusive através do proselitismo deve ser resguardado, desde que não seja praticado de maneira abusiva. Em contrapartida, no ambiente doméstico o proselitismo religioso pode ocasionar algumas complicações, levando-se em conta que há outras prioridades que não se encurtam à atividade econômica, como por exemplo o poder familiar²⁵⁸.

Santos Junior discorre que é fácil de imaginar situações conflituosas entre o poder familiar dos pais e a liberdade religiosa do funcionário doméstico. O comportamento proselitista do empregado em relação aos filhos do empregador pode significar uma ameaça à harmonia familiar, principalmente se difundido através de ações sutis, como contar histórias infantis ou entoar cânticos religiosos, por exemplo. O autor entende que o problema é ainda maior nas situações em que a atividade doméstica prestada é a de babá²⁵⁹.

O art. 1634 do Código Civil Brasileiro dispõe que compete a ambos os pais o exercício do poder familiar, dando a eles o dever de dirigir-lhes a criação e a educação dos filhos²⁶⁰. Ainda, o art. 5º, §1º da Declaração sobre a eliminação de todas as formas de intolerância e discriminação fundadas na religião ou nas convicções reza que:

Os pais, ou no caso os tutores legais de uma criança terão o direito de organizar sua vida familiar conforme sua religião ou suas convicções e devem levar em conta a educação moral em que acreditem e queiram educar suas crianças²⁶¹.

Assim, Santos Junior assevera que havendo conflito entre o poder familiar dos pais e a liberdade religiosa do funcionário doméstico, pode até mesmo haver a vedação total ao exercício do proselitismo. Além disso, o direito dos pais ao poder familiar

²⁵⁷ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 415.

²⁵⁸ Em outros locais de trabalho o direito de expressar a religiosidade através do proselitismo deve ser preservada, mas no ambiente doméstico podem haver restrições. Nesse sentido, cf. SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. *Poder familiar versus proselitismo religioso do empregado doméstico: qual o desfecho constitucionalmente adequado?*. Rio de Janeiro: Revista Trabalhista, 2014, p. 36.

²⁵⁹ Cf. SANTOS JUNIOR, 2014, p. 36.

²⁶⁰ Cf. BRASIL. *Código Civil*. Brasília, 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 01 abr. 2018.

²⁶¹ ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas. *Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Intolerância e Discriminação Fundadas na Religião ou nas Convicções*. 1981. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/DecElimFormIntDisc.html>>. Acesso em: 01 abr. 2018.

autoriza até mesmo a recusa à contratação do empregado doméstico que não partilhe das suas convicções. Nessas situações leva-se em conta que as ligações afetivas entre os pais e filhos devem ser priorizadas em qualquer situação²⁶². À vista disso, tem-se o art. 226 da Constituição Federal que garante especial proteção do Estado à família, tida como base da sociedade²⁶³.

Brito relata que o empregado doméstico também poderá ter sua liberdade religiosa limitada devido à divulgação da crença do empregador através de músicas religiosas. Isto se deve ao fato de que o ambiente de trabalho constitui a própria residência do empregador, local em que este usufrui ao máximo de sua liberdade, sendo qualquer limitação uma afronta ao fundamento da inviolabilidade do seu lar²⁶⁴. No mesmo sentido, Setubal assimila que é possível que o patrão proíba que o empregado doméstico ouça, durante a jornada de trabalho, programas de rádio cuja temática verse sobre temas religiosos²⁶⁵.

Considera-se que, no ambiente doméstico, certas práticas do empregador devem ser consideradas como meras manifestações de devoção familiar, tendo em vista que são desempenhadas na intimidade do lar, independente de que se encontre algum funcionário ou não. Santos Junior assevera que a casa do indivíduo é o espaço onde é facultado que aja da forma que lhe aprouver, o que engloba seus gostos e preferências pessoais, sejam eles quais forem²⁶⁶.

Ficou assentado, desde a introdução deste trabalho, que o empregador deve acomodar as práticas religiosas de seus funcionários, desde que isso não implique dificuldades demasiadas para ele²⁶⁷. No entanto, é preciso observar que o empregador também é titular do direito à liberdade religiosa e não pode ser impedido de propagar a

²⁶² Com relação à possível vedação total do proselitismo e à recusa da contratação do empregado que não partilhe da convicção do empregador, priorizando-se as ligações afetivas entre pais e filhos, cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 417.

²⁶³ Cf. Art. 226 da Constituição Federal de 1988: “A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado”. (BRASIL, 1988).

²⁶⁴ A liberdade religiosa do empregado pode ser limitada pois o ambiente de trabalho constitui a própria residência do empregador. Desta forma, cf. BRITO, Samyr Leal da Costa. *A aplicação do direito fundamental a liberdade religiosa nas relações de trabalho: uma reflexão sobre as possibilidades do empregador divulgar, por áudio ou imagem, seu pensamento em matéria religiosa dentro do ambiente laboral*. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIX, n. 149, 2016. Disponível em: <<http://www.ambito-juridico.com.br/site/?nlink=revistaartigosleitura&artigoId=16904&revistacaderno=25>>. Acesso em: abr. 2018.

²⁶⁵ Cf. SETUBAL, 2011, p. 199.

²⁶⁶ No ambiente doméstico algumas práticas do empregador devem ser consideradas como meras manifestações de devoção familiar, podendo este agir conforme as suas preferências pessoais. Nesse sentido, cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 418.

²⁶⁷ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 224.

sua fé²⁶⁸. Analisando os conflitos com viés religioso no ambiente de trabalho, entende-se portanto que estes devem ser resolvidos mediante a ponderação no caso a caso, sempre com a utilização dos critérios da razoabilidade e proporcionalidade²⁶⁹, mantendo distante a ocorrência de qualquer situação discriminatória – tema discutido no próximo capítulo.



²⁶⁸ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 308.

²⁶⁹ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 441.

3 A DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA NO AMBIENTE DE TRABALHO, SUAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS E O DEVER PATRONAL DE ACOMODAÇÃO RAZOÁVEL

A Constituição Federal, no caput do seu art. 5º, versa sobre o princípio da igualdade, expressando que, no Brasil, “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”²⁷⁰. A Magna Carta preza pela plena liberdade e igualdade de direitos, determinando que o Brasil deve ser um país livre de preconceitos e discriminação²⁷¹.

Apesar disso, nota-se que a relação de emprego possui uma condição que favorece a ocorrência de práticas discriminatórias: o fato de que nela existe a submissão de um sujeito pelo outro, resultante da necessidade do primeiro trabalhar a fim de garantir a sua sobrevivência²⁷². A discriminação religiosa ou de crença configura mais uma entre as várias discriminações existentes no ambiente de trabalho²⁷³.

3.1 Discriminação religiosa em espaço laboral

Discriminação é a denominação atribuída a uma ação ou omissão violadora do direito das pessoas, a partir de critérios injustificados e injustos, tais como: raça, idade, opção religiosa, sexo, nacionalidade, dentre outros²⁷⁴. Lyon-Caen, no mesmo sentido, define que discriminar significa distinguir pessoas ou grupos, negando-lhes um tratamento igual perante outras pessoas ou outros grupos²⁷⁵. Nessa análise, Santos Junior dispõe que o termo pode ser utilizado num sentido negativo e positivo, ocorrendo neste quando relacionado a determinadas políticas sociais compensatórias.

Deve-se perceber que as pessoas que se encontram em iguais condições devem receber o mesmo tratamento. Ao contrário, se as pessoas se encontram em condições desiguais, havendo fundadas razões, é justificada a ocorrência de um tratamento

²⁷⁰ BRASIL, 1988.

²⁷¹ Cf. SILVA, Rafael Bruno da. Discriminação Religiosa no Ambiente de Trabalho. *ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET*. Curitiba PR. Ano III, nº 8, 2012, p. 155.

²⁷² Cf. BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de Brito Filho. *Discriminação no trabalho*. São Paulo: LTR, 2002, p. 43.

²⁷³ Cf. SILVA, 2012, p. 154.

²⁷⁴ Cf. BRASIL. Programa Nacional de Direitos Humanos. *Gênero e Raça: todos pela igualdade de oportunidades: teoria e prática*. Brasília: MTb-a/Assessoria Internacional, 1998, p. 15.

²⁷⁵ Cf. LYON-CAEN, Antoine. *L'egalité et la loi em droit du travail*. Paris: Editecom, 1990, p. 73.

diferenciado de modo a garantir a promoção da igualdade real²⁷⁶. Neste caso, o que se exige é que os critérios de diferenciação sejam fundados nos princípios da segurança jurídica, da proporcionalidade, da solidariedade e da justiça e que não se apoiem em motivos constitucionalmente impróprios²⁷⁷.

Conforme já observado, de acordo com o texto constitucional, a orientação religiosa não pode ser motivo para a ocorrência de tratamento diferenciado no ambiente de trabalho. No entanto, haverá casos, como alguns anteriormente citados, em que a própria orientação religiosa justificará o tratamento diferenciado, desde que ocorra em benefício da promoção da igual dignidade entre os integrantes da relação de trabalho²⁷⁸.

Noutro giro, analisando a palavra discriminar apenas com viés negativo, aquele que nega à pessoa um tratamento compatível, mediante critério injusto, ressalta-se que muitas são as classificações apresentadas à discriminação no ambiente de trabalho. Santos Junior dispõe que as mais importantes são as que diferenciam a discriminação direta e indireta, discriminação horizontal e vertical e discriminação por ação e omissão²⁷⁹.

Segundo o autor supracitado fala-se em discriminação direta quando a consequência causada pelo tratamento discriminatório recai direta e imediatamente sobre a pessoa do trabalhador²⁸⁰. Isso acontece, por exemplo, se for negada uma promoção profissional ao funcionário pelo simples fato de adotar um credo religioso²⁸¹.

A discriminação indireta, por sua vez, ocorre sempre que uma norma da empresa, aparentemente neutra na perspectiva religiosa, tem um impacto discriminatório sobre uma crença religiosa, gerando uma situação de desvantagem para o funcionário sem que exista, no caso concreto, uma justificativa proporcional e razoável por parte do patrão²⁸². Como exemplo, Santos Junior apresenta um caso hipotético de um novo regulamento laboral que, simuladamente objetivando a padronização da vestimenta na empresa, estabelecesse um modelo de uniforme cujo uso

²⁷⁶ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 245.

²⁷⁷ Cf. CANOTILHO, José; MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa Anotada*. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, p. 340.

²⁷⁸ A orientação religiosa não pode ser motivo para práticas discriminatórias no ambiente laboral, a não ser que o tratamento diferenciado tenha objetivo de promover a igualdade. Nesse sentido, cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 246.

²⁷⁹ Com relação à análise da palavra discriminar de acordo com o seu sentido negativo e sobre as mais importantes classificações das práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 246.

²⁸⁰ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 246.

²⁸¹ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 246-247.

²⁸² Cf. MACHADO, 2010, p. 10.

sabidamente fosse contrário a uma determinada doutrina religiosa adotada por um grande número de funcionários, com a intenção de complicar-lhes a continuidade na empresa e, assim, conseguir uma diminuição no quadro de pessoal²⁸³. Dessarte, nota-se que a discriminação indireta não exige uma intenção discriminatória por parte do empregador, bastando apenas o efeito discriminatório²⁸⁴.

Por conseguinte, a discriminação é considerada vertical quando a discriminação ao funcionário é originária de seu empregador ou superiores hierárquicos. Será classificada como horizontal quando o tratamento discriminatório é praticado pelos colegas de trabalho²⁸⁵. Santos Junior ainda ressalta:

Por vezes, porém, a prática discriminatória contra um trabalhador é exercida simultaneamente por um superior hierárquico e por um colega, ocorrendo tal cumplicidade normalmente em situações nas quais este auferia privilégios que decorrem diretamente do tratamento desigual concedido à vítima, vale dizer, o tratamento injusto para o trabalhador discriminado redundava num privilégio para o trabalhador que se alia à discriminação perpetrada pelo superior hierárquico. Isso pode ocorrer, por exemplo, quando ao tempo em que ao trabalhador discriminado é negada a progressão na carreira o outro trabalhador é premiado com a cobiçada vaga²⁸⁶.

Registre-se o caso julgado em Porto Alegre, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, em que o autor, Igor Ataíde Leite Gonçalves, alegou ter sofrido discriminação em razão de sua opção sexual e religiosa por parte da empresa Marisa Lojas S.A. Com relação à discriminação religiosa, o funcionário disse que ocorriam revistas nos funcionários em todos os finais de tarde e que em uma dessas revistas a gerente encontrou entre seus pertences tecidos comprados para fins religiosos e falou “Ui, tu pertence a saravá, bem que eu percebi que a tua energia era pesada/negativa”. A testemunha arrolada no processo confirmou que o funcionário era objeto de chacotas em razão de sua religião e alegou que os colegas ficavam “tirando sarro quando ele virava as costas”. Restou comprovado que não foram tomadas atitudes por parte da empresa para coibir tais práticas discriminatórias no local de trabalho, que se tornou um ambiente constrangedor e hostil para o autor. Assim, a empresa foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais²⁸⁷. O relator do processo ressaltou que:

²⁸³ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 247.

²⁸⁴ Cf. CORRADA, Roberto L. *Toward An Integrated Disparate Treatment and Accommodation Framework For Title VII Religion Cases*. University of Cincinnati Law Review, 2009, p. 1411.

²⁸⁵ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 247.

²⁸⁶ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 247.

²⁸⁷ Com relação ao caso julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e aos trechos entre aspas, da forma como citados, cf. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Recurso

É dever do empregador zelar por um ambiente que preserve as manifestações de liberdade pessoal (...), não cabendo a imposição de restrições, quanto mais a tolerância de atos de discriminação. Deve o empregador coibir práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional em seus trabalhadores. Desse modo, afigura-se demonstrada a omissão culposa da empregadora, a lesão moral e o nexo de causalidade entre a omissão culposa e o dano suportado pelo autor²⁸⁸.

Desta forma, a discriminação pode acontecer por uma ação e também por uma omissão. De acordo com exemplo diverso trazido por Santos Junior, seria considerada omissa a prática de um empregador que se negasse a cumprir norma da empresa que estabelece a realização de uma avaliação necessária à promoção com o objetivo de evitar a ascensão de um funcionário que professe certo credo religioso e seja o único a preencher os requisitos previstos na normativa²⁸⁹.

A proibição legal a todas as formas de discriminação acima elencadas, conforme entendimento de Consani, revela-se como uma das demonstrações do princípio da igualdade, com o objetivo de limitar a ocorrência de um tratamento individualizado não razoável entre as pessoas²⁹⁰.

3.2 Momentos de ocorrência da discriminação religiosa na relação de trabalho

Santos Junior indica que a discriminação por motivos religiosos no ambiente laboral pode se dar em quatro momentos. São eles: a) pré-contratação; b) contratação; c) execução do contrato; e d) extinção do contrato²⁹¹.

A fase pré-contratual abrange todo o processo anterior à contratação, desde a proposta de emprego por parte do empregador ou candidatura por parte do empregado até o desenrolar do processo seletivo anterior à contratação²⁹². Nesta fase a discriminação religiosa pode se dar de várias formas. Como exemplo, cita-se um caso ocorrido em 2014 nos Estados Unidos da América, onde os construtores do parque temático *Ark Encounter* requeriam que os candidatos a laborar na construção do parque

Ordinário nº 00213244320155040403. Recorrente: Igor Ataíde Leite Gonçalves. Recorrido: Marisa Lojas S.A. Relator: Desembargador José Felipe Ledur. Porto Alegre, 15 de Fevereiro de 2017.

²⁸⁸ BRASIL, 2017.

²⁸⁹ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 247-248.

²⁹⁰ Cf. CONSANI, Débora. *O contrato de trabalho e a liberdade religiosa*. Tese (Mestrado Científico na área de Ciências Jurídico-Empresariais com menção em Direito Laboral) – Universidade de Coimbra, Coimbra, 2016, p. 52.

²⁹¹ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 253-263.

²⁹² Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 253.

declarassem a sua fé. Esta situação discriminatória teve como consequência a exclusão de benefícios fiscais milionários ao empreendimento²⁹³.

No ano de 2014, em João Pessoa/Paraíba, restou comprovado, mediante acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, que a reclamante Denise Soares da Silva deixou de ser contratada pela empresa AEC Centro de Contatos S.A., para o cargo de agente de telemarketing, em decorrência de discriminação religiosa, motivo pelo qual a empregadora foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais à candidata. De acordo com os fatos narrados no processo, durante o treinamento oferecido pela empresa, Denise teria se recusado a vestir-se com calças, pois era evangélica e podia usar apenas saias ou vestidos abaixo dos joelhos, tendo-lhe sido permitido na ocasião o uso de saias. No entanto, após o treinamento, a reclamante foi a única de sua turma a não ser contratada, apesar de ter sido aprovada com nota dez em todas as avaliações²⁹⁴.

Silva relata que mais comuns ainda são as discriminações ocorridas nas entrevistas de emprego, quando a empresa realiza questionários tratando sobre a opção religiosa do candidato ou até mesmo acerca da aderência deste à crença pela qual o patrão é praticante²⁹⁵. O autor cita um outro julgado do Tribunal Regional do Trabalho do Mato Grosso, ocorrido no ano de 2011, em que restou demonstrado que uma pessoa só não conseguiu a vaga de emprego por ter expressado, durante entrevista, a sua crença religiosa. Assim, a candidata acionou a justiça na tentativa de suprir o constrangimento de não ser aprovada apenas por possuir uma opção religiosa²⁹⁶. Neste caso, os desembargadores também entenderam que houve discriminação em razão de crença religiosa e condenaram a empresa ré à indenização por danos morais²⁹⁷.

Cumprе ressaltar que, excepcionalmente, justifica-se a investigação da opção religiosa do candidato durante o processo seletivo²⁹⁸. Isso pode acontecer no caso das organizações religiosas, empresas que trabalhem com artigos de determinada crença

²⁹³ Cf. MEHTA, Hemant. Kentucky Will Deny Creationists \$18,000,000 in Tax Rebates Because of Their Discriminatory Hiring Practices. *Patheos*. 2014. Disponível em: <<http://www.patheos.com/blogs/friendlyatheist/2014/12/10/kentucky-will-deny-creationists-up-to-18000000-in-tax-rebates-because-of-their-discriminatory-hiring-practices/>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

²⁹⁴ Com relação ao acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, cf. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (13ª Região). Recurso Ordinário nº 0018700-27.2014.5.13.0008. Recorrente: AEC Centro de Contatos S.A. Recorrida: Denise Soares da Silva. Relator: Desembargador Francisco de Assis Carvalho e Silva. Paraíba, 23 de Julho de 2014.

²⁹⁵ Cf. SILVA, 2012, p. 171.

²⁹⁶ Cf. SILVA, 2012, p. 170.

²⁹⁷ Cf. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (23ª Região). Recurso Ordinário nº 861201000923000 MT 00861.2010.009.23.00-0. Relator: Desembargador Edson Bueno. Mato Grosso, 23 de Março de 2011.

²⁹⁸ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 256.

religiosa ou até mesmo quando o cargo oferecido for relacionado com alguma formação religiosa específica²⁹⁹.

Com relação ao segundo momento, o da contratação, Santos Junior comenta que não é anormal nessa fase que o empregador estabeleça cláusulas que restrinjam a expressão religiosa do empregador. Para o autor, numa primeira análise, tal conduta é tida como discriminatória e desproporcional. No entanto, como exceção, admite-se, por exemplo, que uma emissora de rádio católica que contrate um locutor kardecista regulamente no contrato de trabalho que este não poderá veicular mensagens que contrariem a doutrina católica, como a defesa da reencarnação. Diante disso, nota-se também aqui que a natureza da atividade profissional poderá justificar a estipulação de cláusula conferindo ao empregado um tratamento diferenciado que, todavia, não deverá ser entendido como discriminatório³⁰⁰.

Não obstante, é no momento da execução do contrato que acontecem a maioria dos casos de discriminação religiosa no ambiente laboral³⁰¹. Durante a vigência do vínculo empregatício as discriminações mais comuns ocorrem na forma de preterição de promoções ou equiparação salarial, distinção de oportunidades, limitação de atuação ou até mesmo tratamento humilhante³⁰². Nesse sentido o art. 1º, 1, “a” da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho dispõe:

Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão³⁰³.

A forma mais impiedosa de discriminação religiosa no ambiente laboral se dá com a extinção do contrato, quando o trabalhador perde o emprego em virtude de sua crença religiosa. Numa ação persecutória, o empregador pode vir a dispensar o empregado, atribuindo-lhe injustamente uma falta que configura justa causa ou simplesmente sem invocar qualquer motivo. Relevante tratar que havendo ou não a

²⁹⁹ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 255-256.

³⁰⁰ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 258-259.

³⁰¹ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 259.

³⁰² Cf. BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. *Discriminação por sobrequalificação*. Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). São Paulo, 2008, p. 129.

³⁰³ OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Convenção nº 111: Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão*. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html>. Acesso em: 10 jun. 2018.

imputação de justa causa, o comportamento discriminatório do empregador ensejará a sua responsabilização por danos morais³⁰⁴.

Nesse sentido, em 2012 foi proferida uma decisão pelo Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro que declarou nula a dispensa por justa causa do empregado Rogério Pinho dos Santos e condenou a empresa Companhia Municipal de Limpeza Urbana - COMLURB ao pagamento das verbas resilitórias derivadas da dispensa imotivada, tais como: “aviso prévio indenizado, férias proporcionais com 1/3, décimo terceiro proporcional, FGTS e indenização de 40%, além do seguro-desemprego e da multa prevista no artigo 477 da CLT”. De acordo com os fatos narrados no processo o autor tomou posse no cargo de gari em março de 2010 e, na ocasião, informou que por ser religioso da Igreja Adventista do 7º dia, não trabalharia das 17h da sexta-feira às 17h do sábado. Esta condição foi aceita pela empresa e o funcionário desempenhou suas tarefas em escala compatível com sua religião. No entanto, em 2011, com a mudança da gerência do setor, Rogério passou a ser perseguido, escalado para o trabalho nos dias mencionados, levando faltas e tendo o salário descontado, resultando em sua dispensa por justa causa, tendo a empresa alegado ser o funcionário desidioso e mau exemplo para os colegas³⁰⁵.

Na decisão proferida, o TRT considerou que não havia que se falar em falta injustificada, uma vez que a empregadora concordou desde o início do contrato de emprego com a condição pessoal do funcionário. Além disso, mostraram-se inexistentes maiores problemas quanto à escala dos empregados, muito menos prejuízo ao interesse público, uma vez que a empresa possuía dezoito mil funcionários³⁰⁶.

Além da nulidade da justa causa e condenação da empresa ao pagamento das verbas resilitórias, esta também foi condenada ao pagamento de R\$ 23.200,00 (vinte e três mil e duzentos reais), correspondente a 20 (vinte) vezes a maior remuneração percebida por Rogério. Esta quantia foi fixada a título de indenização pelo dano moral sofrido em consequência da dispensa injusta e do desrespeito à liberdade religiosa do empregado³⁰⁷.

³⁰⁴ Com relação à extinção do contrato, causada por uma ação persecutória do empregador, devendo acarretar a responsabilização por danos morais, cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 262-263.

³⁰⁵ Com relação à decisão proferida pelo TRT do Rio de Janeiro, cf. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). Recurso Ordinário nº 0000440-35.2011.5.01.0041. Recorrente: Companhia Municipal de Limpeza Urbana. Recorrido: Rogério Pinho dos Santos. Relatora: Desembargadora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. Rio de Janeiro, 29 de Outubro de 2012.

³⁰⁶ Cf. BRASIL, 2012.

³⁰⁷ Cf. BRASIL, 2012.

3.3 Assédio moral por razões religiosas no ambiente laboral

Nascimento conceitua o assédio moral no ambiente de trabalho como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que, de forma repetitiva e duradoura, expõe o empregado a situações vexatórias que ofendem a sua personalidade e dignidade³⁰⁸. Nesse mesmo sentido, também define Hirigoyen:

Assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho³⁰⁹.

Desta forma, assimila-se o assédio moral como um terrorismo psicológico, compreendendo atos que humilham o trabalhador, visando desestabilizá-lo, isolá-lo ou eliminá-lo do local de trabalho³¹⁰. Complementa-se que as atitudes e/ou omissões que ensejam o assédio moral podem ser praticadas pelo patrão, gerente, superior hierárquico, diretor da empresa ou até mesmo pelos colegas³¹¹. Apesar de mais raro, poderá ocorrer também o assédio moral ascendente, aquele onde o empregado assedia o seu superior através de condutas que demonstram uma reprovação pessoal, como o boicote às regras estabelecidas³¹².

Santos Junior escreve que o assédio moral por motivo religioso ocorre quando o empregado é coagido a abandonar, adotar ou alterar uma prática religiosa como exigência para o alcance ou manutenção do emprego. Acontece também quando o funcionário é subjugado a atitudes desagradáveis motivadas por razões religiosas, que o motivem a considerar o ambiente laboral como hostil ou abusivo³¹³.

O Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro, em 2017, julgou uma ação em que se comprovou a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho. No caso em tese, a autora, Dayane Cristina de Souza Ferreira, alegou que seu superior hierárquico, Vanilson de Souza Melo, gerente da empresa Via Varejo S/A, a expunha a

³⁰⁸ Cf. NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. Revista LTR, v. 68, n. 8. São Paulo: LTr, 2004, p. 928.

³⁰⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kuhner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 65.

³¹⁰ Cf. CARDOZO FILHO, Aloizio Apoliano. *Assédio moral no trabalho*. Brasília: Clube dos Autores, 2013, p. 12.

³¹¹ Cf. GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 32.

³¹² Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 265.

³¹³ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 264.

situação vexatória no ambiente de trabalho, fazendo piadas com a sua crença religiosa, o candomblé. A empregada relatou que o gerente debochava de sua refeição, dizendo que ela trazia frango da “macumba” para almoçar. Além disso, pedia para outro empregado, que era pastor, para “retirar os espíritos” que a possuíam. Salientava que a empregada fazia macumba para vender bem e, quando as vendas davam errado, também culpava a macumba³¹⁴.

Em audiência, a autora expôs que as situações discriminatórias começaram a ocorrer logo no início do contrato de trabalho e que pediu várias vezes para o gerente parar com tal comportamento. Certa vez, a empregada chegou a reclamar ao coordenador da empresa, mas que este disse que não via nada demais nas atitudes do gerente. Testemunhas foram ouvidas e confirmaram as atitudes abusivas do gerente, restando clara a existência do assédio moral³¹⁵.

Diante do exposto, é importante esclarecer que nem toda discriminação religiosa no ambiente de trabalho pode ser tratada como assédio moral³¹⁶. Para que este se caracterize é preciso que a discriminação se dê de forma reiterada, tenha como finalidade a exclusão ou humilhação do empregado e provoque um dano à sua integridade psicofísica³¹⁷.

3.4 Consequências jurídicas da discriminação religiosa e do assédio moral por motivos religiosos no ambiente laboral

Santos Junior escreve que a discriminação religiosa e o assédio moral por motivos religiosos - que nada mais é do que uma discriminação religiosa mais intensa³¹⁸ – apresentam os mesmos efeitos jurídicos. Ambos ocasionam a rescisão do contrato de trabalho por dispensa indireta e levantam o direito à reparação por dano moral³¹⁹.

Com relação à justa causa, esta poderá ser considerada para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregado e, também, pelo empregador³²⁰. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, nas alíneas “b”, “h”, “j” e “k” do art. 482 estabelece que

³¹⁴ Cf. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). Recurso Ordinário nº 00109057020155010039. Recorrentes: Dayane Cristina de Souza Ferreira e Via Varejo S/A. Recorridos: Dayane Cristina de Souza Ferreira e Via Varejo S/A. Relator: Desembargadora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. Rio de Janeiro, 08 de Março de 2017.

³¹⁵ Cf. BRASIL, 2017.

³¹⁶ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 266.

³¹⁷ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 266-267.

³¹⁸ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p.o 267.

³¹⁹ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 267.

³²⁰ Cf. arts. 482 e art. 483 da CLT. (BRASIL, 1943).

são considerados motivos justos para a rescisão do contrato laboral pelo empregador o mau procedimento, o ato de indisciplina ou insubordinação e atos lesivos da honra ou boa fama³²¹. Antes de relacionar esses motivos para rescisão contratual com a discriminação religiosa no ambiente de trabalho, convém esclarecê-los, de acordo com o entendimento de Zanluca. Este autor explica que o mau procedimento revela-se com o comportamento irregular do funcionário, mediante atitudes desrespeitosas, que ofendem a dignidade das pessoas, tornando impossível ou extremamente prejudicial a manutenção do vínculo empregatício. Em se tratando do ato de indisciplina ou insubordinação, Zanluca estabelece que em ambos existe uma violação a deveres jurídicos assumidos pelo empregado. Já os atos lesivos da honra ou boa fama são considerados “gestos ou palavras que importem em expor outrem ao desprezo de terceiros ou por qualquer meio magoá-lo em sua dignidade pessoal”³²².

Santos Junior comenta que a prática de discriminação religiosa e de assédio moral por motivos religiosos enquadram-se certamente na definição de mau procedimento. No que concerne à indisciplina, exemplifica que esta pode ocorrer quando a empresa adota uma política clara contra a discriminação religiosa e o empregado desobedece. Relativo à insubordinação, o autor traz como exemplo uma situação em que o empregador, ao perceber que o funcionário está se desrespeitando algum colega por motivos religiosos, ordena-lhe que detenha tal comportamento. Sobre a prática de atos lesivos da honra e boa fama, escreve que estes podem se dar contra colegas, terceiros ou contra o próprio empregador e comumente acompanham as práticas discriminatórias e se fazem presentes na hipótese de assédio moral por motivos religiosos³²³.

No mesmo sentido, o art. 483 da CLT propõe a justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregado. Dentre outras situações, apresenta na alínea “e” que o funcionário pode considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização

³²¹ “Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: (...) b) incontinência de conduta ou mau procedimento; (...) h) ato de indisciplina ou de insubordinação; (...) j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;” (BRASIL, 1943).

³²² Cf. ZANLUCA, Júlio César. *Rescisão de contrato de trabalho por justa causa do empregado*. Guia Trabalhista. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/justacausa.htm>>. Acesso em: 24 jun. 2018.

³²³ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 267-268.

quando contra ele forem praticados pelo empregador ou seus prepostos, atos lesivos da honra e boa fama³²⁴.

Para tratar do segundo efeito jurídico da discriminação e do assédio por motivos religiosos no ambiente de trabalho, o dano moral, convém citar a CF/88, que em seu art. 5º, inciso X estabelece como invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano moral oriundo da sua violação³²⁵. Santos Junior discorre que a discriminação e o assédio por motivos religiosos no ambiente de trabalho podem afetar a consciência, a integridade psíquica e da autoimagem, ou seja, causam um prejuízo moral que deve, por uma questão de dignidade, ser adequadamente compensado. O autor coloca que a fixação de uma indenização a ser paga à vítima para reparar o dano moral tem também um caráter punitivo, com o intuito de desencorajar futuras violações à dignidade humana³²⁶.

A Lei 9.029, que foi publicada em 1995 no intuito de proibir práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho³²⁷, prevê como infrações ao empregador, no caso de ocorrência de discriminação no ambiente de trabalho, a multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência, além de proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais³²⁸. Com relação ao rompimento da relação de trabalho por discriminação, a lei faculta ao empregado, além do direito à reparação por dano moral, optar entre a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, com o pagamento das remunerações devidas corrigidas monetariamente e acrescida de juros legais ou pelo pagamento, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e com acréscimo dos juros legais³²⁹.

³²⁴ Cf. “Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: (...) e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;” (BRASIL, 1943).

³²⁵ Cf. “X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;” (BRASIL, 1988.)

³²⁶ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 271.

³²⁷ Cf. BRASIL. *Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9029.htm>. Acesso em: 19 nov. 2016.

³²⁸ Cf. Art. 3º “Sem prejuízo do prescrito no art. 2º desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações: I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência; II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais”. (BRASIL, 1995)

³²⁹ Cf. Art. 4º “O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas,

Faz-se conveniente citar alguns casos em que se discutiu o dano moral em virtude de discriminação ou assédio por motivos religiosos no ambiente de trabalho. O primeiro a ser citado aconteceu no ano de 2005, em Florianópolis, quando o funcionário Luís Felipe Mariante Gracioli acionou a justiça para requerer dentre outros direitos, uma indenização por dano moral da empresa Tecnocoop Informática Serviços – Cooperativa de Trabalho de Profissionais em Serviços de Informática Ltda. Neste caso, conforme alegações do autor, que foram comprovadas mediante depoimentos de testemunhas, o gerente da filial da empresa ré pregava o evangelho para funcionários que não eram evangélicos. Por várias vezes o gerente sugeriu ao colega de Luís Felipe que não andasse com este, tendo em vista que não era uma boa companhia pelo fato de não professar a religião evangélica e ter “pacto com o diabo”³³⁰.

No caso acima, o relator do processo, desembargador do Tribunal Regional do Trabalho, José Ernesto Manzi, esclareceu que “a liberdade de culto impede tanto que o empregado seja assediado para professar a crença do empregador como para não exercitar a sua”. Acrescentou ainda:

Em uma visão teológica dualista, em que o bem e o mal combateriam até o fim dos tempos, com igualdade de forças, estando o último representado pelo demônio, resta evidente que afirmar-se que uma pessoa teria pacto com o demônio é referir que ela é dada a praticar o mal e com ele se identifica, o que a torna, igualmente, carente de virtudes (que são as inclinações para o bem)³³¹.

Por fim, os desembargadores consideraram que o funcionário sofreu discriminação religiosa e, em decorrência desta, dano que feriu o seu patrimônio moral, conforme o art. 5º, X da CF/88. Desta forma, condenaram a empresa ré ao pagamento de valor equivalente a 30 (trinta) vezes a maior remuneração do demandante³³².

Em situação diversa, porém, com acórdão publicado em 2006, na cidade de Vitória/ES, os desembargadores concluíram pela inexistência de dano moral em decorrência de discriminação religiosa no ambiente de trabalho. A funcionária, Simone Soares Sarmiento Silva, alegou que sofria discriminação religiosa por parte do

corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais”. (BRASIL, 1995)

³³⁰ Cf. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12º Região). Recurso Ordinário nº 02061-2004-037-12-00-4. Recorrente: Tecnocoop Informática Serviços – Cooperativa de Trabalho de Profissionais em Serviços de Informática Ltda. Recorrido: Luís Felipe Mariante Gracioli. Relator: Desembargador José Ernesto Manzi. Florianópolis, 30 de setembro de 2005.

³³¹ BRASIL, 2005.

³³² Cf. BRASIL, 2005.

empregador, a empresa Marisa – Lojas Varejistas Ltda, pelo fato desta exigir de seus funcionários o uso de maquiagem para uma boa apresentação ao público, o que era contrário aos preceitos religiosos professados pela autora. Argumentou ainda que como se recusou a submeter-se a tal exigência, não foi efetivada para o cargo de chefia para o qual foi treinada e, posteriormente, pelo mesmo motivo, foi demitida³³³.

No entanto, após análise dos fatos os desembargadores entenderam que não houve violação à liberdade de crença religiosa, uma vez que a exigência ocorria apenas em razão do trabalho, não existindo, por parte da empresa, nenhuma interferência na liberdade de culto da funcionária. Concluíram ainda que o fato do empregador exigir o uso de maquiagem não causa uma dor moral suscetível a uma indenização, ainda que o ato de maquiarse seja adverso aos preceitos religiosos da funcionária³³⁴.

Deve-se ressaltar ainda que, no processo em comento, não foram apresentadas provas de que realmente a autora tenha sido punida por recusar-se a cumprir a ordem ou que tenha perdido a promoção para o cargo de chefia e sido demitida em função de tal recusa. Deste modo, não foi considerado que a funcionária sofreu dano moral³³⁵.

Em outra situação, citada por Rêgo Júnior, os desembargadores reconheceram a despedida discriminatória e a existência de danos morais a um empregado que foi demitido por determinada empresa. O empregador justificava a demissão pelo abandono do empregado, que se recusava a trabalhar aos sábados. Ocorre que, na ficha cadastral do funcionário, havia registro, desde a sua admissão, informando pertencer à religião judaica. O empregador tinha ciência da condição religiosa do empregado de não trabalhar aos sábados e, mesmo assim, passou a exigir o cumprimento de uma escala de trabalho que incluía jornada aos sábados. Assim, o acórdão condenou a empresa ao pagamento das verbas devidas por demissão sem justa causa, além de indenização por danos morais³³⁶.

Recentemente, em 13 de dezembro de 2017, o Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro condenou a empresa HSBC Bank Brasil S/A – Banco Múltiplo a pagar R\$100.000,00 (cem mil reais) de danos morais coletivos ao Fundo de Amparo ao

³³³ Cf. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região). Recurso Ordinário nº 01723.2005.010.17.00.3. Recorrentes: Marisa – Lojas Varejistas Ltda e Simone Soares Sarmento Silva. Recorridos: Marisa – Lojas Varejistas Ltda e Simone Soares Sarmento Silva. Relatora: Desembargadora Anabella Almeida Gonçalves. Vitória/ES, 06 de junho de 2006.

³³⁴ Cf. BRASIL, 2006.

³³⁵ Cf. BRASIL, 2006.

³³⁶ Cf. RÊGO JÚNIOR, João Batista do. *Discriminação por motivos religiosos*. Limites entre a liberdade religiosa e o poder diretivo do empregador. Jus, 2014, p.1. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/28944/discriminacao-por-motivos-religiosos>>. Acesso em: 26 jun. 2018.

Trabalhador por discriminação religiosa ocorrida em uma de suas agências. A ação foi ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, que alegou que a funcionária Elisângela de Jesus Queiroz foi hostilizada em razão de sua crença religiosa por uma colega, Cláudia Paschoalini, por várias vezes, sendo chamada inclusive de “macumbeira, vagabunda e sem-vergonha”. Mesmos cientes de tais discriminações, os representantes da empresa foram omissos, e não manifestaram sequer uma repreensão aos atos de intolerância da ofensora. Diante da repercussão do caso e no intuito de proteger os interesses da coletividade, de acordo com o princípio da dignidade da pessoa humana, a empresa foi punida e obrigada a comprometer-se com a inibição da prática de atos semelhantes no futuro, assegurando aos trabalhadores um ambiente digno e respeitoso³³⁷.

Diante da especialidade do tema, percebida a partir dos casos expostos, entende-se que os casos objetivos que discutem a discriminação religiosa no ambiente de trabalho devem ser apreciados nos processos judiciais com o cuidado peculiar que a matéria requer. Trata-se de uma questão de proteção aos direitos fundamentais, com vistas a garantir a validade dos princípios da igualdade e do respeito à dignidade da pessoa humana³³⁸.

3.5 O dever patronal de acomodação razoável às práticas religiosas dos empregados

Sendo o Brasil um país laico, o ambiente empresarial, por sua natureza econômica, deve, da mesma forma, ser considerado neutro, não gozando dessa restrição apenas as entidades de tendência³³⁹, como já analisado³⁴⁰. No entanto, isso não significa que o empregador tenha o direito de suprimir a liberdade religiosa de seus empregados. Pelo contrário, o seu dever é acomodar as práticas religiosas destes, contanto que isso não se torne um encargo demasiado para a empresa³⁴¹.

³³⁷ Cf. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª região). Recurso Ordinário nº 0000029-08.2013.5.01.0013. Recorrente: Ministério Público do Trabalho. Recorrido: HSBC Bank Brasil S/A – Banco Múltiplo. Relator: Desembargador Rogério Lucas Martins. Rio de Janeiro, 13 de dezembro de 2017.

³³⁸ Por uma questão de proteção aos direitos fundamentais, os processos judiciais que discutem a discriminação religiosa devem ser apreciados com cuidado. Nesse sentido, cf. RÊGO JÚNIOR, 2014, p. 1.

³³⁹ Cf. BELMONTE, 2013, p. 67.

³⁴⁰ Cf. seção 2.2 Os empregadores de tendência religiosa.

³⁴¹ O empregador não deve suprimir a liberdade religiosa de seus empregados, mas sim acomodar as suas práticas religiosas, conforme dispõe SANTOS JUNIOR, 2013, p. 224.

Muito embora a legislação brasileira ainda não tenha previsão expressa acerca do dever de acomodação razoável³⁴², é importante ressaltar que o tema não se trata de uma ideia nova, pois já vem sendo tratado há muito tempo no direito comparado, notadamente nos Estados Unidos³⁴³. Assim, esta atribuição dada ao empregador tem a sua matriz no direito estadunidense³⁴⁴, que em 1972, com uma emenda criada ao *Civil Rights Act* de 1964, elaborou um programa de proteção às minorias, tornando ilegal qualquer tratamento discriminatório ao trabalhador em virtude de sua crença religiosa³⁴⁵, além de proibir ao empregador que se recuse a acomodar razoavelmente as práticas religiosas de seus empregados³⁴⁶.

Sendo assim, fazendo prova de uma crença religiosa, o trabalhador tem o direito aos necessários ajustes pelo empregador, desde que isso não acarrete a este um custo excessivo³⁴⁷. Santos Junior cita um exemplo desta situação, trazendo à baila o caso *Trans World Airlines (TWA) v. Hardison*. Neste caso a Suprema Corte Americana foi acionada pelo empregado para resolver acerca da acomodação de suas práticas religiosas, tendo em vista que diante destas, não poderia laborar aos sábados. O Tribunal interpretou que esta acomodação causaria um encargo indevido à empresa, que teria a necessidade de pagar horas extraordinárias para realizar a substituição do trabalhador³⁴⁸.

Outro caso que trata sobre o dever de acomodação razoável aconteceu com um professor de uma escola americana, Ronald Philbrook. Este, quando já lecionava nesta determinada escola, ingressou em uma igreja que determinava que seus componentes guardassem os sábados e alguns dias santos, sendo que esta condição faria com que Ronald tivesse que faltar ao trabalho seis dias por ano. A escola já previa três dias de folga anuais atribuídos aos feriados religiosos e assegurava também três dias de licença pessoal, mas estes não poderiam ser utilizados por motivos religiosos. Ronald pediu à direção escolar que lhe autorizasse a utilizar os três dias de licença pessoal para o restante dos seus feriados religiosos ou, caso isto não fosse

³⁴² Como afirma SANTOS JUNIOR (2013, p. 225-240), muito embora a legislação brasileira não faça previsão expressa ao dever de acomodação razoável, o argumento decisivo em favor desta é fornecido pela própria Constituição Federal que valora positivamente a religião e estende sobre ela uma rede de proteção, além de facilitar-lhe a expressão. Nessa ótica, a acomodação da prática religiosa dos trabalhadores vai ao encontro da ideologia reconhecida pelo texto constitucional.

³⁴³ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 225.

³⁴⁴ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 234.

³⁴⁵ Cf. ALONSO; REIS, 2014, p. 378-379.

³⁴⁶ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 225-226.

³⁴⁷ Cf. WEINGARTNER NETO, 2006, p. 429.

³⁴⁸ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 227-230.

possível, que lhe permitisse arcar com um professor substituto nesses dias. No entanto, o conselho escolar rejeitou as propostas, pelo que Ronald processou a escola³⁴⁹. Veja-se:

Philbrook, então, abriu um processo contra a direção da escola, acusando-a de violar o Título VII³⁵⁰ por recusar-se a permitir que a licença pessoal fosse usada para a observância religiosa. Philbrook foi derrotado na primeira instância, sagrando-se, porém, vitorioso na Corte de Apelações. O caso foi posteriormente remetido para a Suprema Corte, convocada a responder à seguinte pergunta: Um empregador está obrigado a aceitar a proposta preferida por seus empregados para a acomodação da prática religiosa se esta não impõe encargo excessivo à condução de seus negócios?

A Suprema Corte respondeu negativamente à pergunta, afirmando que nada no Título VII obriga o empregador a escolher um determinado modo de acomodação. Qualquer modo razoável é suficiente para satisfazer a obrigação de acomodação do empregador. Sempre que já houvesse acomodado razoavelmente as práticas religiosas de um empregado, como fizera a escola ao conceder três dias de folga anuais para a observância de feriados religiosos, o empregador não precisava fazer mais nada³⁵¹.

No caso *Ronald Philbrook*, é possível notar que a Suprema Corte americana, restringiu os direitos do empregado, dando maior importância ao poder diretivo do empregador. Deste modo, este não precisaria oferecer uma ampla acomodação das necessidades religiosas de Philbrook, mas apenas no que fosse possível, sem que fosse necessário maiores esforços por parte da empresa.

Noutro giro, os tribunais americanos também interpretam o dever de acomodação, conferindo-lhe uma maior amplitude. Um bom exemplo disso aparece em outro caso, o *Toledo v. Nobel-Sysco*, julgado em última instância pela Corte de Apelação. Ele havia se candidatado a uma vaga de motorista de caminhão. A empresa contratante não admitia candidatos que houvessem usado drogas ilícitas durante os dois anos anteriores à seleção. Durante a entrevista, *Toledo* revelou que nos seis meses anteriores havia ingerido a erva peyote, como parte de uma cerimônia da sua Igreja, que considera o uso dessa planta uma forma de comunicação com seu deus e de obtenção de cura, à semelhança do que ocorre no Brasil com o Santo Daime. Baseada neste motivo,

³⁴⁹ Com relação ao caso *Ronald Philbrook*, cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 230-231.

³⁵⁰ Santos Junior explica que o Título VII do Civil Rights Act foi promulgado pelo Congresso americano em 1964 para proteger os trabalhadores da discriminação religiosa no ambiente laboral. Segundo o autor, a norma proíbe “tratamento desigual, ações de retaliação, ambientes de trabalho hostis e a recusa do empregador em fazer a acomodação razoável das práticas religiosas de seus empregados”. (Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 225).

³⁵¹ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 230-231.

a empresa recusou-se a contratar *Toledo*, mesmo sendo considerado legal o uso da planta. Consequentemente, ele demandou em juízo³⁵². Neste caso:

Os juízes acolheram a pretensão de Toledo e consideraram que o aumento dos riscos de responsabilidade criado por sua contratação era demasiado especulativo para que fosse qualificado como um encargo excessivo que impedisse a acomodação de suas práticas religiosas. A Corte de Apelações concluiu, portanto, que a recusa da empresa em contratá-lo constituía discriminação no emprego fundada na religião³⁵³.

Em caso diverso ocorrido no Brasil, o Tribunal Regional Federal da 4ª Região foi acionado por um servidor da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul que buscava o direito de ausentar-se do trabalho no dia consagrado pelo judaísmo como “*Yom Kippur*”. No intuito de conciliar a fixação dos feriados religiosos com o mandamento constitucional de respeito à diversidade religiosa, o tribunal estabeleceu uma normativa assegurando o exercício dos cultos religiosos consagrados local e universalmente, através de um simples requerimento ao Departamento de Direitos Humanos. Em reforço, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão divulgou uma portaria consignando os dias de feriado e ponto facultativo e estabeleceu que os “dias de guarda dos credos e religiões, não relacionados nesta Portaria, poderão ser compensados na forma (...), desde que previamente autorizado pelo responsável pela unidade administrativa de exercício do servidor”³⁵⁴.

Portanto, percebe-se que o dever de acomodação somente será possível de se analisar no cenário concreto, caso contrário, empresas poderão ser prejudicadas. Isto porque dependendo da estrutura econômica do empregador, este não suportará se estiver obrigado a dispensar o trabalhador para exercer sua liturgia religiosa em horário de trabalho. Cita-se como exemplo as pequenas empresas que contam com apenas um funcionário, dessemelhante de grandes empreendedores que dispõem de um número razoável de empregados, sendo possível permitir que uns supram a breve ausência de outros³⁵⁵.

Machado expõe que os custos da acomodação podem até mesmo ser divididos entre o empregador e o funcionário. Desta maneira, segundo o autor, a acomodação da

³⁵² Com relação ao caso *Toledo v. Nobel-Sysco*, cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 256-257.

³⁵³ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 256-257.

³⁵⁴ Com relação à ação ajuizada por servidor da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul e à normativa e portaria estabelecidas para garantir o exercício dos credos e religiões, cf. WEINGARTNER NETO, 2006, p. 433.

³⁵⁵ Cf. ALONSO; REIS, 2014, p. 380.

religião de um empregado que objective não trabalhar nos dias festivos de sua religião pode, por exemplo, implicar numa redução de sua remuneração³⁵⁶.

O dever de acomodação não rechaça a necessidade de ponderação dos interesses dos funcionários e do empregador. No entanto, a este fica imposto o ônus argumentativo de demonstrar a impraticabilidade da acomodação, com vistas a atender ao princípio de proteção ao hipossuficiente, ou seja, ao empregado que, via de regra, é o que apresenta a inferioridade econômica³⁵⁷. Não sendo a impossibilidade demonstrada pelo empregador, este estará “praticando ato discriminatório, passível de reprimenda pelos órgãos fiscalizadores”³⁵⁸.

Ainda que tenha alguns custos, a acomodação da religião deve ser realizada em termos razoáveis e equilibrados³⁵⁹. Santos Junior destaca que colocar o trabalhador numa posição de escolha entre manifestar as suas crenças ou manter o seu emprego constitui uma violência que não parece aceitável numa sociedade que se propõe ao pluralismo e à democracia³⁶⁰.



³⁵⁶ Cf. MACHADO, 2010, p. 17-18.

³⁵⁷ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 237.

³⁵⁸ Cf. ALONSO; REIS, 2014, p. 381.

³⁵⁹ Cf. MACHADO, 2010, p. 18.

³⁶⁰ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 236.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, ao cabo da pesquisa, considera-se que foi atingido o objetivo de abordar a liberdade religiosa no ambiente de trabalho como um direito e garantia fundamental das pessoas. Buscou-se aqui, através de pesquisa bibliográfica, discriminar os principais problemas que envolvem a religião e o espaço laboral, apresentando a fundamentação doutrinária e jurisprudencial correspondente.

Acredita-se que, mediante pesquisa exploratória, por meio da observação científica e percepção de todos os dados coletados, os problemas formulados na introdução receberam respostas plausíveis. Para tal, construiu-se um relatório de pesquisa dividido em três partes, quais sejam: 1) O direito de religião e o direito do trabalho; 2) A liberdade religiosa no ambiente de trabalho; e 3) A discriminação religiosa no ambiente de trabalho e suas consequências jurídicas.

Na primeira parte concluiu-se que a liberdade religiosa tem extrema importância para a preservação da dignidade da pessoa humana, sendo por este motivo abraçada pelo sistema internacional de Direitos Humanos³⁶¹ e no Brasil, pela maioria das Constituições Federais da história, desde 1824³⁶². A atual Carta Magna, promulgada em 1988, posiciona como inviolável a liberdade de consciência e de crença³⁶³, consagrando a liberdade religiosa como um direito e garantia fundamental³⁶⁴.

No entanto, pôde-se observar que, assim como outros direitos fundamentais, o direito de liberdade religiosa não é absoluto³⁶⁵. Por isso, para mediar o problema, em situações conflituosas entre princípios constitucionais, já que não há precedência entre eles, deverá ser realizado um juízo de ponderação de acordo com o caso concreto, tendo como base os princípios da razoabilidade e proporcionalidade³⁶⁶.

Com relação à pergunta fundamental do trabalho “*Qual é a relação entre trabalho e religião no ambiente de trabalho?*”, foi confirmada a hipótese apresentada na introdução de que ambos são direitos complementares do cidadão³⁶⁷. Nesse sentido, na segunda parte desta dissertação, que trata da liberdade religiosa no ambiente de

³⁶¹ Cf. seção 1.1 Liberdade Religiosa no sistema internacional de Direitos Humanos.

³⁶² Cf. seção 1.2 A evolução da relação jurídica entre Estado e religião nas Constituições Brasileiras.

³⁶³ Cf. seção 1.2 A evolução da relação jurídica entre Estado e religião nas Constituições Brasileiras.

³⁶⁴ Cf. seção 1.3 A Liberdade Religiosa enquanto Direito Fundamental.

³⁶⁵ Cf. seção 1.3.2 A liberdade religiosa em conflito com outros direitos fundamentais.

³⁶⁶ Cf. seção 1.3.2 A liberdade religiosa em conflito com outros direitos fundamentais.

³⁶⁷ Cf. seção 2.1 A relação entre trabalho e religião.

trabalho, constatou-se que o trabalho e a religião constituem elementos essenciais na vida das pessoas³⁶⁸.

Desta forma, ressaltou-se que nas relações de trabalho é de extrema importância a criação de um “ponto de equilíbrio”, a fim de sejam preservados a liberdade religiosa do funcionário, do patrão e também a atividade empresarial³⁶⁹. Demonstrou-se que chegar a tal “ponto de equilíbrio” nem sempre é fácil, tanto que o ambiente de trabalho é considerado o local onde se reconhecem o maior número de processos judiciais de violação à liberdade religiosa³⁷⁰.

A doutrina indica que para evitar tais situações conflituosas, é necessário que o empregador acomode razoavelmente as práticas religiosas de seus empregados³⁷¹. Além disso, assevera-se que o empregador de tendência religiosa, que desempenha atividades ligadas à crença, também não pode ter negado o seu direito fundamental à liberdade religiosa, apresentando um tratamento diferenciado, que pode, de certa forma, chegar a restringir o direito à liberdade religiosa de seus funcionários, em maior medida que os demais empregadores³⁷².

Com relação ao proselitismo religioso, direito abarcado pela liberdade religiosa e pela liberdade de manifestação de pensamento, foi possível reconhecer que a sua prática abusiva pode provocar conflitos no ambiente de trabalho³⁷³. Por isso, faz-se necessária a apreciação de seus limites tanto pelos empregados, quanto pelo empregador e seus prepostos³⁷⁴.

Por conseguinte, ainda relacionando a liberdade de consciência religiosa com o espaço laboral, mostra-se frequente a ocorrência de situações em que a execução de determinadas atividades signifique um constrangimento ao funcionário³⁷⁵. Também nestes casos, conclui-se que, sempre que possível, o interesse religioso do empregado deverá ser admitido pelo patrão³⁷⁶.

Na terceira parte foi considerado que a relação de emprego possui uma condição que favorece a ocorrência da discriminação no ambiente laboral: a submissão do empregado pelo empregador, devido à necessidade do trabalho para a garantia da

³⁶⁸ Cf. seção 2 A liberdade religiosa no ambiente de trabalho.

³⁶⁹ Cf. seção 2.1 A relação entre trabalho e religião.

³⁷⁰ Cf. seção 2.1 A relação entre trabalho e religião.

³⁷¹ Cf. seção 2.3 O dever patronal de acomodação razoável às práticas religiosas dos empregados.

³⁷² Cf. seção 2.2 Os empregadores de tendência religiosa.

³⁷³ Cf. seção 2.4 O proselitismo religioso no ambiente de trabalho.

³⁷⁴ Cf. seção 2.4 O proselitismo religioso no ambiente de trabalho.

³⁷⁵ Cf. seção 2.5 Objeção de consciência profissional por motivos religiosos.

³⁷⁶ Cf. seção 2.5 Objeção de consciência profissional por motivos religiosos.

subsistência³⁷⁷. Deste modo ocorre, entre muitas outras formas, a discriminação religiosa, que pode se dar em vários momentos: na pré-contratação, na contratação, na execução do contrato e na extinção do contrato³⁷⁸.

Foi possível demonstrar que quando a discriminação se der de forma reiterada e causar um dano à integridade psicofísica do empregado, será tratada como assédio moral³⁷⁹. Entre as consequências jurídicas demonstradas para tais situações, citou-se o dano moral, sendo garantida a indenização pela sua ocorrência, com o objetivo de reparar o dano sofrido pela vítima e de punir o violador³⁸⁰.

Por fim, constatou-se que um ambiente de trabalho asséptico de crença religiosa não é compatível com a nossa identidade constitucional, que protege os direitos fundamentais³⁸¹. A humanização do trabalho é abarcada pelo direito brasileiro, sendo determinada a proibição de tratamento do empregado como mero fator de produção³⁸². Desta forma, entende-se que as pessoas não podem ser colocadas numa posição de escolha entre manifestar, dentro dos limites da acomodação razoável, a sua religiosidade e manter o seu emprego³⁸³. Tal situação constitui uma injustiça, inadmissível em um país democrático³⁸⁴.

Destarte, considera-se que o meio ambiente de trabalho saudável não é apenas uma garantia trabalhista, mas também um direito fundamental, já que não se pode alcançar qualidade de vida, sem que haja qualidade no trabalho³⁸⁵. Dessa forma, a promoção da liberdade religiosa inclui-se como critério de função social da empresa, posto que é considerada valor intrínseco ao ser humano³⁸⁶.

Naturalmente, não se deseja que as respostas apontadas neste trabalho manifestem o esgotamento do estudo acerca da liberdade religiosa no âmbito da relação de emprego. Muito pelo contrário, o debate aprofundado a respeito do tema faz-se mais do que necessário. Em suma, espera-se que a pesquisa contribua para que o direito à liberdade religiosa no ambiente de trabalho alcance uma maior efetividade e se torne um

³⁷⁷ Cf. seção 3. A discriminação religiosa no ambiente de trabalho e suas consequências jurídicas.

³⁷⁸ Cf. seção 3.2. Momentos de ocorrência da discriminação religiosa na relação de trabalho.

³⁷⁹ Cf. seção 3.3. Assédio moral por razões religiosas no ambiente laboral.

³⁸⁰ Cf. seção 3.4. Consequências jurídicas da discriminação religiosa e do assédio moral por motivos religiosos no ambiente laboral.

³⁸¹ Cf. seção 2.1. A relação entre trabalho e religião.

³⁸² Cf. seção 1.4.2. Da subordinação do empregado e poder diretivo do empregador.

³⁸³ Cf. seção 3.5 O dever patronal de acomodação razoável às práticas religiosas dos empregados.

³⁸⁴ Cf. seção 3.5 O dever patronal de acomodação razoável às práticas religiosas dos empregados.

³⁸⁵ Cf. seção 1.4.3. Ambiente de trabalho: local de preservação dos direitos do empregado.

³⁸⁶ Cf. seção 1.4.3. Ambiente de trabalho: local de preservação dos direitos do empregado.

assunto mais valorizado pela justiça nacional e pelos estudiosos que se dedicam ao estudo das Ciências da Religião e do Direito do Trabalho.



REFERÊNCIAS

- ALEXI, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. São Paulo: Malheiros, 2008.
- ALONSO, Ricardo; REIS, Junio. A Liberdade Religiosa nas Relações de Trabalho. In: LAZARI, Rafael; BERNARDI, Renato; LEAL, Bruno (Orgs). *Liberdade religiosa no Estado Democrático de Direito: Questões históricas, filosóficas, políticas e jurídicas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014.
- ANDRADE FILHO, Edmar Oliveira Andrade. *Imunidades tributárias na constituição federal*. In: *Imunidade tributária*. Coord: PEIXOTO, Marcelo Magalhães; CARVALHO, Cristiano. São Paulo: MP, 2005.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2005.
- BARROSO, Luiz Roberto. O começo da história: A Nova Interpretação Constitucional e o Papel dos Princípios no Direito Brasileiro. In: RÚBIO, David; FLORES, Joaquín; CARVALHO, Salo (Orgs). *Direitos Humanos e Globalização: Fundamentos e Possibilidades desde a Teoria Crítica*. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2010.
- BELMONTE, Alexandre Agra. *A tutela das liberdades nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.
- BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. *Os princípios do Direito do Trabalho e os direitos fundamentais do trabalhador*. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, n. 40, abr. 2007. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1773>. Acesso em: 18 nov. 2017.
- BONAVIDES, Paulo. *História constitucional do Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.
- BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. *Discriminação por sobrequalificação*. Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). São Paulo, 2008.
- BRASIL. *Código Civil*. Brasília, 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 06 fev. 2018.
- _____. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 21 out. 2017.
- _____. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil*. Rio de Janeiro, 24 de fevereiro de 1891. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm>. Acesso em: 15 ago. 2017.

_____. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil*. Rio de Janeiro, 16 de julho de 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em: 15 ago. 2017.

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 24 de janeiro de 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em: 15 ago. 2017.

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm>. Acesso em: 17 ago. 2017.

_____. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil*. Rio de Janeiro, 10 de novembro de 1937. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em: 15 ago. 2017.

_____. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil*. Rio de Janeiro, 18 de setembro de 1946. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em: 15 ago. 2017.

_____. *Constituição Política do Império do Brasil*. Rio de Janeiro, 22 de abril de 1824. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm>. Acesso em: 14 ago. 2017.

_____. *Lei Complementar nº 150*. Brasília, 01 de junho de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm>. Acesso em: 28 mar. 2018.

_____. *Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9029.htm>. Acesso em: 19 nov. 2016.

_____. Programa Nacional de Direitos Humanos. *Gênero e Raça: todos pela igualdade de oportunidades: teoria e prática*. Brasília: MTb-a/Assessoria Internacional, 1998.

_____. Senado Federal. *Uma breve história das Constituições do Brasil*. Brasília, [201-?]. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/noticias/especiais/constituicao25anos/historia-das-constituicoes.htm>>. Acesso em: 26 ago. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (1ª região). Recurso Ordinário nº 0000029-08.2013.5.01.0013. Recorrente: Ministério Público do Trabalho. Recorrido: HSBC Bank Brasil S/A – Banco Múltiplo. Relator: Desembargador Rogério Lucas Martins. Rio de Janeiro, 13 de dezembro de 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). Recurso Ordinário nº 0000440-35.2011.5.01.0041. Recorrente: Companhia Municipal de Limpeza Urbana. Recorrido: Rogério Pinho dos Santos. Relatora: Desembargadora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. Rio de Janeiro, 29 de Outubro de 2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). Recurso Ordinário nº 00109057020155010039. Recorrentes: Dayane Cristina de Souza Ferreira e Via Varejo S/A. Recorridos: Dayane Cristina de Souza Ferreira e Via Varejo S/A. Relator:

Desembargadora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. Rio de Janeiro, 08 de Março de 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). Recurso Ordinário nº 01144-2005-225-01-00-3. Recorrentes: Maria Lucia da Costa e Carrefour Comércio e Indústria Ltda. Recorridos: Maria Lucia da Costa e Carrefour Comércio e Indústria Ltda. Relator: Desembargador José Antonio Teixeira da Silva. Rio de Janeiro, 12 de Dezembro de 2007.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Recurso Ordinário nº 00213244320155040403. Recorrente: Igor Ataíde Leite Gonçalves. Recorrido: Marisa Lojas S.A. Relator: Desembargador José Felipe Ledur. Porto Alegre, 15 de Fevereiro de 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (8ª Região). Recurso Ordinário nº 02055-2004-008-08-00-3. Recorrente: Portugal Comércio de Produtos Descartáveis Ltda. Recorrido: Rosângela de Oliveira Cecim. Relatora: Desembargadora Elisabeth Fátima Martins Newman. Pará, 25 de maio de 2005.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região). Recurso Ordinário nº 02061-2004-037-12-00-4. Recorrente: Tecnocoop Informática Serviços – Cooperativa de Trabalho de Profissionais em Serviços de Informática Ltda. Recorrido: Luís Felipe Mariante Gracioli. Relator: Desembargador José Ernesto Manzi. Florianópolis, 30 de setembro de 2005.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (13ª Região). Recurso Ordinário nº 0018700-27.2014.5.13.0008. Recorrente: AEC Centro de Contatos S.A. Recorrida: Denise Soares da Silva. Relator: Desembargador Francisco de Assis Carvalho e Silva. Paraíba, 23 de Julho de 2014.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região). Recurso Ordinário nº 01723.2005.010.17.00.3. Recorrentes: Marisa – Lojas Varejistas Ltda e Simone Soares Sarmiento Silva. Recorridos: Marisa – Lojas Varejistas Ltda e Simone Soares Sarmiento Silva. Relatora: Desembargadora Anabella Almeida Gonçalves. Vitória/ES, 06 de junho de 2006.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (23ª Região). Recurso Ordinário nº 861201000923000 MT 00861.2010.009.23.00-0. Relator: Desembargador Edson Bueno. Mato Grosso, 23 de Março de 2011.

BREGA FILHO, Vladimir. *Direitos Fundamentais na Constituição de 1988*. Conteúdo jurídico das expressões. São Paulo: Juazes de Oliveira, 2002.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de Brito Filho. *Discriminação no trabalho*. São Paulo: LTR, 2002.

BRITO, Samyr Leal da Costa. *A aplicação do direito fundamental a liberdade religiosa nas relações de trabalho: uma reflexão sobre as possibilidades do empregador divulgar, por áudio ou imagem, seu pensamento em matéria religiosa dentro do ambiente laboral*. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIX, n. 149, 2016. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16904&revista_caderno=25>. Acesso em abr. 2018.

CAMILO, Adélia Procópio. Meio ambiente do trabalho como direito fundamental e responsabilidade civil do empregador. In: ANDRADE, Everaldo; CARVALHO NETO, Frederico; SCHWARZ, Rodrigo (Coords). *Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I*. Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara. Belo Horizonte: 2015, p. 423. Disponível em: <<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/i135trx2/xltgP56OFvYo98q4.pdf>>. Acesso em: 17 nov.2017.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa Anotada*. 4 ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

CARDOZO FILHO, Aloizio Apoliano. *Assédio moral no trabalho*. Brasília: Clube dos Autores, 2013.

CARRAZZA, Roque Antonio. *Curso de direito constitucional tributário*. 24 ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

CARVALHO, Paulo de Barros. *Direito tributário, linguagem e método*. 2 ed. São Paulo: Noeses, 2008.

CONSANI, Débora. *O contrato de trabalho e a liberdade religiosa*. Tese (Mestrado Científico na área de Ciências Jurídico-Empresariais com menção em Direito Laboral) – Universidade de Coimbra, Coimbra, 2016.

CONSELHO DA EUROPA. *Convenção para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais*. Roma, 1950. Disponível em: <http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_POR.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2017.

CORRADA, Roberto L. *Toward An Integrated Disparate Treatment and Accommodation Framework For Title VII Religion Cases*. University of Cincinnati Law Review, 2009.

COSTA, Maynara. *Objecção de consciência dos profissionais de saúde e responsabilidade civil do estado*. Jurídico Certo. Natal, 2016. Disponível em: <<https://juridicocerto.com/p/maynara-costa-advoc/artigos/objecao-de-consciencia-dos-profissionais-de-saude-e-responsabilidade-civil-do-estado-2446>>. Acesso em: 21 ago. 2018.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da; NOVELINO, Marcelo. *Constituição Federal para concursos*. 7. ed. Salvador: Jus Podivm, 2016.

DANTAS JR, Aldemiro. et al. *Direito Individual do Trabalho I*. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2012.

DURKHEIM, Émile. *As formas elementares da vida religiosa: o sistema totêmico na Austrália*. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

DURKHEIM, Émile. *As formas elementares da vida religiosa: o sistema totêmico na Austrália*. In: DURKHEIM, Émile. *Durkeim (Os pensadores)*. 2 ed. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

FONSECA, Alexandre; ADAD, Clara Jane (Orgs). *Relatório sobre intolerância e violência religiosa no Brasil (2011-2015): resultados preliminares*. Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos. Brasília: Secretaria Especial de Direitos Humanos, SDH/PR, 2016, p. 81. Disponível em: <<http://www.sdh.gov.br/sobre/participacao-social/cnrdr/pdfs/relatorio-de-intolerancia-e-violencia-religiosa-rivir-2015>>. Acesso em: 16 jan. 2018.

FONSECA, Francisco Tomazoli da. *Religião e Direito no Século XXI: a liberdade religiosa no estado laico*. Curitiba: Juruá, 2015.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras, *Revista Brasileira de Medicina Psicossomática*. Rio de Janeiro, vol. 1, nº 2, p. 79-83, abril/maio/junho de 1997.

FRANÇA, Rubens Limongi. *Direitos da personalidade: coordenadas fundamentais*. Revista do Advogado, n. 38, 1992.

GONÇALVES, Antonio Baptista. *Direitos Humanos e in (tolerância) religiosa*. Laicismo- proselitismo – fundamentalismo – terrorismo. Tese (Doutorado em Filosofia do Direito) – Pontífica Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2011.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

GUERREIRO, Sara. *As fronteiras da tolerância – Liberdade religiosa e proselitismo na Convenção Europeia dos Direitos do Homem*. Lisboa: Almedina, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kuhner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

ISHAY, Micheline. *The history of human rights: from ancient times to the globalization era*. California: University of California Press, 2004.

LEAL, Bruno e NUNES, Tatiana. A liberdade de religião perante o Estado laico e a aplicação de provas durante dias sagrados. In: LAZARI, Rafael; BERNARDI, Renato; LEAL, Bruno (Orgs). *Liberdade religiosa no Estado Democrático de Direito: Questões históricas, filosóficas, políticas e jurídicas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014.

LELLIS, Lélío; HEES, Carlos. *Manual de Liberdade Religiosa*. Engenheiro Coelho, SP: Ideal Editora, 2013.

LOPES JÚNIOR, Dalmir. *A objeção de consciência do médico e o direito de autodeterminação do paciente*. Escola Superior de Direito Público. Brasil: 2017. Disponível em: <<http://esdp.net.br/a-objecao-de-consciencia-do-medico-e-o-direito-de-autodeterminacao-do-paciente/>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

LOUREIRO, Francisco José Abrantes Serra. *A Liberdade Religiosa do trabalhador à luz da Convenção Europeia dos Direitos do Homem*. Dissertação (Mestrado em Solicitação de Empresa) - Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, Leiria, 2016.

LYON-CAEN, Antoine. *L'egalité et la loi em droit du travail*. Paris: Editecom, 1990.

MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. *Liberdade e Igualdade Religiosa no Local de Trabalho* – Breves Apontamentos. Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª região, n. 3, 2010, p. 9. Disponível em: <http://site.liberdadereligiosa.org.br/lr_relacoes_trabalho.pdf>. Acesso em: 06 jan. 2018.

_____. Liberdade religiosa numa comunidade constitucional inclusiva: dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos. *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*. Coimbra: Editora Coimbra, 1996.

MEHTA, Hemant. Kentucky Will Deny Creationists \$18,000,000 in Tax Rebates Because of Their Discriminatory Hiring Practices. *Patheos*. 2014. Disponível em: <<http://www.patheos.com/blogs/friendlyatheist/2014/12/10/kentucky-will-deny-creationists-up-to-18000000-in-tax-rebates-because-of-their-discriminatory-hiring-practices/>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

MELO, Joyce Ferreira. *Alternativas médicas às transfusões de sangue e suas repercussões em âmbito civil e criminal*. Fortaleza: ABC, 2007.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2008.

MENEZES, Jeane Almeida de. *Contrato de Trabalho nas Organizações de Tendência*. In: Revista da ESMAT. V. 13, Ano 1, N. 1, Agosto de 2008.

MIRANDA, Jorge. *Manual de Direito Constitucional*. 2. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 1993.

MORAES, Alexandre. *Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

_____. *Direito Constitucional*. 17 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2005.

MORSINK, Johannes. *The Universal Declaration of Human Rights: Origins, Drafting and Intent*. Filadélfia: University of Pennsylvania Press, 1999.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. *O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego*. Tese (Doutorado em Direito) – Pontífca Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaró. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. Revista LTR, v. 68, n. 8. São Paulo: LTr, 2004.

NASSIF, Rafael Carmezim. *A relação de emprego nas organizações de tendência*. Paraná: Revista de Direito, 2014, p. 203. Disponível em: <<https://periodicos.ufv.br/ojs/revistadir/article/view/1559>>. Acesso em: 05 fev. 2018.

NORONHA, Ibsen; BICCA, Ronald. *Distinções e Brocardos Jurídicos*. Brasília: Entrelivros, 2006.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção Jurídica à Saúde do trabalhador*. 5 ed. São Paulo: TRr, 2010.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Convenção nº 111: Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão*. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html>. Acesso em: 10 jun. 2018.

ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas. *Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial*. 1965. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-65810-8-dezembro-1969-407323-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 26 nov. 2017.

_____. *Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Intolerância e Discriminação Fundadas na Religião ou nas Convicções*. 1981. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/DecElimFormIntDisc.html>>. Acesso em: 26 nov. 2017.

_____. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. 1948. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 26 nov. 2017.

_____. *Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos*. 1966. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm>. Acesso em: 26 nov. 2017.

_____. *Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*. 1966. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 26 nov. 2017.

PIRES, Maurício. *A Religião e o Estado Laico*. Jusbrasil, 2014. Disponível em: <<https://mauriciopiresadvogado.jusbrasil.com.br/artigos/167709988/a-religiao-e-o-estado-laico>>. Acesso em: 26 ago. 2017.

PRETTI, Gleibe. *CLT comentada com doutrina e jurisprudência*. 2 ed. São Paulo: Ícone, 2012.

RÊGO JÚNIOR, João Batista do. *Discriminação por motivos religiosos*. Limites entre a liberdade religiosa e o poder diretivo do empregador. Jus, 2014, p.1. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/28944/discriminacao-por-motivos-religiosos>>. Acesso em: 26 jun. 2018.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2009.

SANSEVERINO, Luisa Riva. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1976.

SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*. Niterói: Impetus, 2013.

_____. *Poder familiar versus proselitismo religioso do empregado doméstico: qual o desfecho constitucionalmente adequado?*. Rio de Janeiro: Revista Trabalhista, 2014.

SANTOS, Luciana Pessoa Nunes. Dignidade Humana e Relação de Trabalho Doméstico: demarcação dos limites entre digno e indigno fundada no mínimo existencial. In: GOLDSCHMIDT, Rodrigo; BIER, Clerilei Aparecida; VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. (Org.). *Humanização do direito e horizontalização da justiça no século XXI*. 23 ed. FLORIANÓPOLIS: CONPEDI, 2015.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

SETUBAL, Alexandre Montanha de Castro. *Aspectos interdisciplinares e jurídico-trabalhistas do direito fundamental à liberdade religiosa*. Tese (Mestrado em Direito Público) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011.

SILVA, Edfre; TIFALDI, Thiago. A religião nas forças armadas e auxiliares. In: LAZARI, Rafael; BERNARDI, Renato; LEAL, Bruno (Orgs). *Liberdade religiosa no Estado Democrático de Direito: Questões históricas, filosóficas, políticas e jurídicas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

_____. *Curso de direito constitucional positivo*. 21 ed. São Paulo: Malheiros, 2002

_____. *Direito Ambiental Constitucional*. 2 Ed. São Paulo: Malheiros, 1995.

SILVA, Rafael Bruno da. Discriminação Religiosa no Ambiente de Trabalho. *ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET*. Curitiba PR. Ano III, nº 8, 2012.

SIMÃO, Guilherme. Religiões afro-brasileiras ganham direito de resposta na Record. *Estadão*. São Paulo, 19 mai. 2015. Disponível em: <<http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/religoes-afro-brasileiras-ganham-direito-de-resposta-na-record/>>. Acesso em: 12 out. 2017.

SOUSA, Aniédia; BARBOSA, Gleza; PEREIRA, Maria. *A liberdade religiosa nas constituições brasileiras*. Jus, 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/45076/a-liberdade-religiosa-nas-constituicoes-brasileiras>>. Acesso em: 26 ago. 2017.

SOUZA. Josias Jacintho de. *Separação entre Religião e Estado no Brasil: Utopia Constitucional?*. Tese (Doutorado em Direito) – Pontífca Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

TAVARES, André Ramos. O poder judiciário entre o estado laico e a presença religiosa na Constituição de 1988. In: LAZARI, Rafael; BERNARDI, Renato; LEAL, Bruno (Orgs). *Liberdade religiosa no Estado Democrático de Direito: Questões históricas, filosóficas, políticas e jurídicas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014.

TEÓFILO, Adiel. *A Igreja dentro da lei: direito de reunião*. Brasília: 2013. Disponível em: <<http://adielteofilo.blogspot.com.br/2013/03/a-igreja-dentro-da-lei-direito-de.html>>. Acesso em: 07 set. 2017.

TERAOKA, Thiago Massao Cortizo. *A Liberdade Religiosa no Direito Constitucional Brasileiro*. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

TUROLLA, Rodolfo. O Direito do Trabalho ao Redor do Mundo. *Politize*. Joinville: 20 Abr. de 2017. Disponível em: <<http://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-no-mundo/>>. Acesso em: 01 Nov. 2017.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. *Os direitos de personalidade nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.

WEINGARTNER NETO, Jaime. *A edificação constitucional do direito fundamental à liberdade religiosa: um feixe jurídico entre a inclusividade e o fundamentalismo*. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.

ZANLUCA, Júlio César. *Rescisão de contrato de trabalho por justa causa do empregado*. Guia Trabalhista. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/justacausa.htm>>. Acesso em: 24 jun. 2018.