



FACULDADE BAIANA DE DIREITO

CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*

DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

LUAN ALMEIDA BRANDÃO

**O DIREITO FUNDAMENTAL À LIBERDADE RELIGIOSA E O CONTRATO DE
TRABALHO**

Salvador

2017

LUAN ALMEIDA BRANDÃO

**O DIREITO FUNDAMENTAL À LIBERDADE RELIGIOSA E O CONTRATO DE
TRABALHO**

Monografia apresentada a Faculdade Baiana de
Direito, como requisito parcial para a obtenção do
título de especialista em Direito e Processo do
Trabalho.

Salvador

2017

RESUMO

O estudo versa sobre o direito fundamental à liberdade religiosa e a suas implicações advindas no contrato de trabalho. Revela a importância da religião na vida do indivíduo à luz da Constituição Federal de 1988, mostrando a inadmissibilidade da supressão da expressão religiosa no ambiente de trabalho. Além disso, confere um destaque significativo a institutos fundamentais do Direito do Trabalho. Mediante uma refinada pesquisa de dados no Google Acadêmico foram encontrados diversos artigos que serviram de base para o trabalho em comento. Ainda, obras de notório relevo no direito do trabalho foram utilizadas para a construção da monografia em apreço.

PALAVRAS-CHAVE

Liberdade religiosa, contrato de trabalho, direitos fundamentais, dignidade da pessoa humana, ambiente de trabalho.

ABSTRACT

The study deals with the fundamental right to religious freedom and its implications arising from the employment contract. It reveals the importance of religion in the life of the individual in the light of the Federal Constitution of 1988, showing the inadmissibility of suppressing religious expression in the workplace. In addition, it gives a significant prominence to fundamental institutes of labor law. Through a refined research of data in Google Scholar were found several articles that served as basis for the work in comment. Also, works of notable relevance in labor law were used for the construction of the monograph under consideration.

KEYWORDS

Religious freedom, employment contract, fundamental rights, dignity of the human person, work environment

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|-------|---------------------------------------|
| Art. | Artigo |
| CLT | Consolidação das Leis Trabalhistas |
| CF/88 | Constituição Federal da República |
| CFM | Conselho Federal de Medicina |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |

SUMÁRIO

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1-INTRODUÇÃO | pg.7 |
| 2-O CONTRATO DE TRABALHO..... | pg.7 |
| 3-O CONTRATO DE TRABALHO, A LIBERDADE RELIGIOSA E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA..... | pg.11 |
| 4-PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO, MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM A LIBERDADE RELIGIOSA | pg.13 |
| 5-O DIREITO DE RESISTÊNCIA..... | pg.16 |
| 6-A DOGMÁTICA DA LIBERDADE RELIGIOSA..... | pg.19 |
| 7-FUNDAMENTOS HISTÓRICOS E JURÍDICOS DA LIBERDADE RELIGIOSA..... | pg.20 |
| 8-A LIBERDADE RELIGIOSA NAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS | pg.25 |
| 9-O DIREITO FUNDAMENTAL À LIBERDADE RELIGIOSA NA CONSTITUIÇÃO - INTERPRETAÇÃO | pg.27 |
| 10-A LIBERDADE RELIGIOSA E AS RELAÇÕES DE TRABALHO | pg.29 |
| 11-A LIBERDADE RELIGIOSA DO EMPREGADOR E OS LIMITES DO SEU PODER DIRETIVO..... | pg.33 |
| 12-A LIBERDADE RELIGIOSA DO EMPREGADO | pg.39 |
| 13-A CLÁUSULA CONSTITUCIONAL DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO | pg.45 |
| 14-OBRIGAÇÃO DE ACOMODAÇÃO | pg.51 |
| 15-O PROSELITISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO | pg.52 |
| 16-A LIBERDADE RELIGIOSA E O EMPREGADOR DE TENDÊNCIA IDEOLÓGICA..... | pg.54 |
| 17-QUESTÕES CONTROVERTIDAS SOBRE A LIBERDADE RELIGIOSA..... | pg.56 |
| 18-O ASSÉDIO MORAL POR MOTIVOS RELIGIOSOS | pg.59 |
| 19-A REFORMA TRABALHISTA, O CONTRATO DE TRABALHO E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR | pg.61 |
| 20-JULGADOS IMPORTANTES ACERCA DA LIBERDADE RELIGIOSA NO CONTRATO DE TRABALHO..... | pg.65 |
| CONCLUSÃO..... | pg.68 |
| REFERÊNCIAS | pg.69 |

1-INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por escopo destacar os desdobramentos do direito fundamental à liberdade religiosa no contrato de trabalho. Restará demonstrado, ao longo do trabalho, que a liberdade religiosa no contrato de trabalho é uma matéria complexa e que precisa de um maior aprofundamento na legislação pátria.

Ademais, evidencia imprescindível o equilíbrio entre a liberdade religiosa do empregado e o poder diretivo do empregador nas relações reguladas pelo Direito do Trabalho. No nosso ordenamento jurídico pátrio não há direitos absolutos.

O trabalho almeja apresentar um panorama de interação do fenômeno religioso com o mundo do trabalho. Será discutida a acomodação da expressão religiosa à dinâmica do contrato de trabalho, passando ao exame dos conflitos relacionados com o exercício da liberdade religiosa no contrato de trabalho.

Face as constantes restrições ocorridas nos direitos fundamentais do trabalhador, incluída a sua liberdade religiosa, mostra-se extremamente importante discorrer sobre a sua interação com o contrato de trabalho.

Ressalte-se o relevo conferido na análise da relação do contrato de trabalho e os direitos fundamentais, bem como a tutela jurídica da religião e os interesses religiosos no ambiente de trabalho. Paralelamente, é amplamente defendida a resolução de conflitos no contrato de trabalho e a coesão social.

2-O CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho pode ocasionar uma série de efeitos, tanto próprios quanto conexos. O empregador deve ter bastante cautela a fim de evitar quaisquer atitudes que ensejem as indenizações por danos morais e materiais no âmbito trabalhista. Vejamos os ensinamentos de Mauricio Godinho:

“O contrato de trabalho é ato jurídico de conteúdo complexo, hábil a provocar larga multiplicidade de direitos e obrigações entre as partes pactuantes. Há efeitos obrigacionais incidentes sobre a figura do empregador, assim como incidentes sobre a figura do empregado.”

Seguindo a mesma linha de intelecção, para Gustavo Cisneiros, o contrato de trabalho é um negócio jurídico de índole “não solene”, ou seja, a lei não exige formalidade essencial para o seu surgimento.

A CLT define o contrato de trabalho, em seu art. 442, como – “o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Ainda, conforme preceitua o art. 443 do mesmo diploma legal, sendo o contrato de trabalho expresso, pode ser verbal ou escrito.

É imperioso destacar que o consenso é requisito de validade para qualquer contrato. Nesse sentido, se o acordo estiver manchado por vício de vontade – dolo, simulação, fraude ou coação – pode ser anulado. Ao passo que, o contrato de trabalho se caracteriza por ser, de forma simultânea, consensual, informal, de trato sucessivo, comutativo e sinalagmático.

Assente que a capacidade das partes, a licitude do objeto e o consentimento são requisitos essenciais do contrato de trabalho, por aplicação analógica do Novo Código Civil, mais precisamente em seu art. 114. Além desses requisitos elencados, muitos contratos de trabalho também exigem a forma prescrita como um de seus elementos.

Nesse sentido, é lição basilar do direito do trabalho que é proibido o trabalho do menor de 16 anos de idade, salvo se o fizer na condição de aprendiz, sendo necessário, nessa última hipótese que o trabalhador já tenha 14 anos de idade completos. No período compreendido entre os 16 aos 18 anos de idade, o trabalho é permitido mediante a autorização do seu representante legal. Todavia, a partir dos 18 anos completos, o trabalhador torna-se absolutamente capaz.

É pertinente afirmar que a proteção do direito do trabalho exige a licitude do objeto em todo contrato de trabalho. Assim, a licitude do objeto é referente à qualidade da prestação dos serviços ofertados. A licitude indica uma prestação consoante com as leis e os bons costumes, independentemente da atividade empresarial ser lícita ou não.

O consentimento resta configurado quando há o acordo entre duas ou mais vontades, considerado “lei suprema dos contratos”, segundo as lições de Puente Y

Flores. O consentimento válido das partes é requisito fundamental do contrato de trabalho. Ainda, é necessário que as partes sejam livres para celebrar o contrato.

É sabido que o empregado e o empregador são os sujeitos do contrato de trabalho. Segundo o artigo 2º da aludida norma, considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Por outro lado, consoante o artigo 3º da mesma norma, considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Os pressupostos do conceito de empregado são: a não eventualidade, o salário e a subordinação jurídica. Esses pressupostos deverão ser, necessariamente, coexistentes. A pessoalidade exige que o empregado execute as suas atividades pessoalmente, ou seja, sem haver qualquer substituição, exceto em caráter esporádico e com a aquiescência do empregador. Por sua vez, a eventualidade, exige que os serviços prestados sejam de natureza não eventual. Ao passo que o salário é a contraprestação devida ao empregado pago pelo empregador em virtude do contrato de trabalho.

Gustavo Cisneiros afirma que a subordinação jurídica é a “pedra de toque” da relação de emprego. Dessa forma, o contrato de trabalho tem essa peculiaridade, assim, o empregado encontra-se juridicamente subordinado ao empregador. Essa subordinação é o poder investido na pessoa do empregador, pelo direito, para que este dirija, oriente, fiscalize e, até mesmo, puna o seu empregado.

O direito do trabalho regula, essencialmente, o trabalho subordinado. Etimologicamente, a subordinação é originária do termo *sub-ordinare*. Essa é uma característica que distingue o contrato de trabalho dos demais contratos. No entanto, hoje, a subordinação jurídica inerente aos contratos de trabalho apresenta limites delineados, conforme precisa lição de Maria Alice De Barros:

“A subordinação não significa a sujeição ou submissão da pessoa do empregado em relação à pessoa do empregador. Esse conceito, já ultrapassado, vigorou em uma fase da humanidade. Entretanto, nos dias atuais, essa assimilação é incompatível com os preceitos constitucionais de liberdade e igualdade.”

O ordenamento jurídico limita a subordinação jurídica do empregado ao empregador nos seus mais diversos diplomas, tais como - a constituição federal, a CLT, sentenças normativas, convenções coletivas e acordos coletivos.

Segundo Maurício Godinho, configurada a relação de emprego, e, conseqüentemente, a existência de um empregador, o direito do trabalho determina a ocorrência de alguns efeitos jurídicos universais sobre essa figura do empregador: a sua despersonalização para fins trabalhistas e a assunção dos riscos do empreendimento e do próprio trabalho contratado.

A principal prova do contrato de trabalho é a Carteira de Trabalho e Previdência Social, CTPS, cujas anotações inseridas geram presunção relativa, podendo ser elidida por prova em contrário. A Carteira de Trabalho é expedida pela Delegacia Regional do Trabalho, mediante solicitação do empregado. Ressalta-se que é vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado na sua CTPS.

Nesse sentido, podemos afirmar que os efeitos dos contratos de trabalho podem ser classificados em duas modalidades: efeitos próprios ao contrato de trabalho e efeitos conexos ao contrato de trabalho. Os efeitos próprios são aqueles decorrentes ao contrato empregatício, uma vez que são advindos da sua natureza, do seu objeto e das cláusulas contratuais trabalhistas.

Por outro lado, os efeitos conexos são aqueles efeitos resultantes do contrato empregatício que não decorrem de sua natureza, de seu objeto e nem das suas cláusulas contratuais trabalhistas, mas que por motivos de acessoriedade e conexão são acoplados ao contrato de trabalho.

É importante ressaltar que as indenizações por danos morais, inclusive estéticos, e por danos materiais tornaram-se um dos efeitos conexos ao contrato de trabalho mais relevantes nas últimas décadas do cotidiano trabalhista, a partir do seu reconhecimento pela Constituição Federal de 1988.

Em complemento, cabe trazer à baila que o dano moral corresponde a toda dor psicológica ou física injustamente provocada em uma pessoa humana. Ou, ainda, segundo a clássica definição de Saravattier: “é todo sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária”.

A carta magna vigente promoveu um sensível avanço no nosso ordenamento jurídico ao conferir a possibilidade de indenização pelo dano moral aplicável, também, no âmbito trabalhista. Conforme disposição do art. 5º do referido diploma: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano moral ou material decorrente de sua violação.” No mesmo capítulo, a constituição federal defende que: “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem” (art.5º, V).

É evidente que o dano moral decorrente da violação da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas são, infelizmente, situações de possível ocorrência no âmbito de tutela do direito do trabalho, a exemplo de procedimentos discriminatórios relacionados por motivação religiosa no ambiente de trabalho, falsa acusação de cometimento de crime e tratamento degradante. Cabe mencionar que a responsabilidade indenizatória pelo dano moral é do empregador.

No entanto, a aferição da efetiva ocorrência do dano moral e, até mesmo, o cálculo da respectiva reparação correspondem a uma das áreas que se apresentam as maiores dificuldades no exercício da função judicante. A aferição do dano moral e a fixação da indenização são estabelecidas por um juízo de equidade.

3-O CONTRATO DE TRABALHO, A LIBERDADE RELIGIOSA E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A dignidade da pessoa humana é irrenunciável e inalienável. Seu elemento nuclear está na autonomia e no direito a autodeterminação de cada pessoa. O direito fundamental a dignidade da pessoa humana abrange a garantia da identidade pessoal do indivíduo, na qual está inserido o direito fundamental à liberdade religiosa.

Nessa esteira, entende-se por dignidade, nas lições de Alexandre de Moraes:

[...] um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser

feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos. (MORAES, 2000, p.48).”

O pensamento cristão, amparado na fraternidade, foi responsável por mudar a mentalidade em relação a igualdade dos seres humanos. É o que pode ser extraído do pensamento exposto a seguir:

“O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana [...] possui a sua principal base de fundamentação teórica na doutrina Social da Igreja Católica [...]. Para a Igreja, considerado o fato de que fomos criados por um mesmo Pai celestial, à sua imagem e semelhança, somos todos, de um mesmo modo, irmãos uns dos outros, conquanto serem igualmente racionais, conscientes e livres”. (ZIMMERMANN, 2002, p. 235).

Desarte, a liberdade religiosa constitui um direito fundamental completo, traduzido em múltiplas concepções jurídicas. A opção religiosa está incorporada ao homem de tal forma que o seu desrespeito provoca o desacato à dignidade da pessoa humana.

Na mesma perspectiva, a aplicação do Princípio da Dignidade Humana, como forma de proteção do trabalhador nas relações trabalhistas, vai destinar-se, precipuamente, para solução daquelas situações não expressamente previstas, situadas no vazio das cláusulas contratuais.

É preciso considerar que o respeito à dignidade humana é preceito de ordem pública e a sua afronta fere norma constitucional. Os limites impostos pelo princípio da dignidade da pessoa humana são éticos. Isso porque visam a proteção e o respeito do trabalhador como pessoa humana e cidadão de direitos. Dessa forma, qualquer mudança nas relações de trabalho devem submeter-se à filtragem ética do trabalhador.

Os instrumentos normativos alusivos às relações e trabalho devem objetivar a prevalência dos valores sociais do trabalho. E o respeito à dignidade do trabalhador constitui um dos direitos supraestatais inerentes ao ser humano, cuja observância independe da vigência de leis nacionais ou tratados internacionais. (SUSSEKIND, 2002, p. 145).

Neste contexto, o direito do trabalho corresponde a uma dimensão significativa dos direitos humanos. É o que leciona Mauricio Godinho:

“O universo social, econômico e cultural dos Direitos Humanos passa, de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista, à medida que este regula a principal modalidade de inserção de indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, regra geral, por sua própria força da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também, a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural-, o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego, normatizado pelo Direito do Trabalho.”

Atualmente, a dignidade da pessoa humana tem sido considerada como fundamento de todo o sistema dos direitos fundamentais, conferindo-lhes unidade e coerência. Dessa forma, a liberdade religiosa pode ser invocada sob o prisma do princípio da dignidade da pessoa humana.

Contudo, por mais que a liberdade religiosa seja um direito fundamental, amparada pelo princípio da dignidade da pessoa humana, serão vistas situações, ao longo do trabalho, nas quais a liberdade religiosa deverá ser flexibilizada no contrato de trabalho para não acarretar prejuízos ao empregador e sua empresa.

4-PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO, MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM A LIBERDADE RELIGIOSA

É sabido que os princípios são considerados fontes do direito, fornecendo as diretrizes da sua disciplina, norteando a sua atuação. Dessa forma, os princípios ajudam na elaboração de regras e institutos jurídicos e influenciam na produção da ordem jurídica.

Ao se sustentar a autonomia do Direito do Trabalho, não se pode negar que o mesmo tem princípios próprios, diferentemente dos que inspiram outros ramos do direito. Os princípios de direito de trabalho se constituem nas linhas diretrizes ou postulados que inspiram o sentido das normas trabalhistas e configuram a regulamentação das relações de trabalho.

Não obstante, partindo da proposição de que os princípios são idéias fundamentais e informadoras da organização jurídica trabalhista, os princípios de direito do trabalho constituem o núcleo do ordenamento jurídico do trabalho, não podendo, assim, haver contradição entre eles e os preceitos legais.

Os princípios inerentes do direito do trabalho subdividem-se em um segmento individual e um segmento coletivo. Em ambos os segmentos é claro que os direitos fundamentais do trabalhador devem e merecem ser respeitados, a exemplo da liberdade religiosa. Serão citados, de forma breve, princípios de relevo no direito do trabalho para a compreensão do tema.

Em verdade, a eficácia da liberdade religiosa é mais ampla do que tão somente garantir o princípio da igualdade. O empregador deve proceder a uma acomodação da religião ao contrato de trabalho. Assim, a entidade empregadora deve acomodar de forma razoável a religião do trabalhador no seio da empresa.

De outro lado, aquele empregado que se colocar em situação de desemprego involuntário em razão das suas convicções religiosas não deve deixar de ter direito ao subsídio de emprego. Ainda, conforme o estabelecido na constituição, os indivíduos devem estar protegidos no que tange a quaisquer perguntas sobre suas convicções e práticas religiosas no processo de seleção de trabalhadores.

Salienta-se que a proteção constitucional não abrange tão somente a fase inicial da relação de trabalho. A referida proteção deve ser prolongada durante toda a sua duração, exigindo, dessa forma, a organização do trabalho em condições compatíveis como a garantia da liberdade religiosa individual.

A Consolidação das Leis do Trabalho traz, esculpida em seu art. 8º, uma norma geral que permite a inserção e eficácia, na seara das normas trabalhistas, tanto de Princípios do Direito do Trabalho quanto de Princípios Gerais do Direito. Preceitua o referido artigo que:

“As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais do direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.”

O artigo 8º da CLT, acima citado, disciplina claramente que na falta de disposições legais ou contratuais o intérprete pode socorrer-se dos princípios do Direito do Trabalho. É evidenciado o caráter informador dos princípios, de orientar o legislador na fundamentação das normas jurídicas, assim como o de fonte normativa, para suprir lacunas ou omissões da lei.

Enfocaremos alguns princípios que guardam maior pertinência com o poder diretivo do empregador no âmbito da relação trabalhista. Há princípios gerais do direito que retratam esse ponto, a exemplo do princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da proteção e o princípio da boa-fé.

Nesse sentido, a aferição dos princípios acima elencados é de suma importância nas relações trabalhistas, uma vez que combatem o abuso do poder diretivo do empregador em detrimento do empregado.

Pode-se aventar que os princípios trabalhistas visam a proteger o obreiro. O princípio da proteção confere a devida proteção à parte hipossuficiente na relação de trabalho, ou seja, o obreiro. Esse princípio objetiva minimizar o desequilíbrio existente no plano fático do contrato de trabalho.

Já o princípio da proteção da norma mais favorável assegura que deve ser garantida a norma mais favorável ao trabalhador. Por sua vez, o princípio da imperatividade das normas trabalhistas sustenta que prevalece a restrição à autonomia da vontade no contrato de trabalho.

O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas também apresenta notória importância. Isso porque mediante esse princípio o direito do trabalho tenta minimizar as diferenças existentes entre os sujeitos da relação de emprego.

Por outro lado, cabe trazer à baila outros princípios do Direito do Trabalho: o princípio da proteção, o princípio da irrenunciabilidade, o princípio da continuidade da relação de emprego, o princípio da primazia da realidade e o princípio da razoabilidade.

O princípio da proteção consubstancia-se num critério fundamental orientador do direito do trabalho. Sua base consiste em um amparo preferencial a uma das partes da relação de emprego: o trabalhador. Depreende-se, pois, que o fundamento desse princípio está diretamente ligado à razão de ser do direito do trabalho: nivelar as desigualdades porventura existentes no contrato de trabalho.

Já o princípio da irrenunciabilidade, revela-se na impossibilidade do empregado abrir mão voluntariamente dos direitos concedidos pela legislação trabalhista em benefício próprio. A proibição de renunciar importa em excluir a possibilidade de poder realizar-se, de maneira válida e eficaz, o desligamento voluntário dos direitos, no âmbito alcançado por aquela proibição. O direito do trabalho, em linhas gerais, entra nessa proibição.

O princípio da continuidade da relação de emprego visa à conservação da

fonte de trabalho e conferir segurança ao trabalhador. Dessa forma, garante-se benefícios tanto para o trabalhador quanto para a empresa e para a sociedade.

O princípio da primazia da realidade defende que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência aos fatos (contrato-realidade). Assim, conforme preceitua esse princípio, deve existir a prevalência dos fatos sobre as formas, formalidades ou as aparências. O que vai importar é o que ocorre na prática, muito mais do que aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle.

O princípio da razoabilidade, por sua vez, consiste na afirmação de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme a razão. Esta afirmação não é exclusiva do Direito do Trabalho, mas própria de todos os ramos do direito. Toda ordem jurídica se estrutura em torno de critérios de razão e de justiça, que partem da natureza da pessoa humana e buscam concretizar um ideal de justiça.

A aplicação dos princípios do Direito do Trabalho é de suma importância para que esse ramo do direito alcance a sua eficácia de forma plena. Além disso, é evidente que os princípios representam a base fundamental e filosófica de todo o ordenamento jurídico, funcionando, assim, como um modelo irradiador das normas jurídicas.

Ademais, os princípios trabalhistas servem para impedir que uma norma injusta seja aplicada no contrato de trabalho, uma vez que a aplicação da lei busca alcançar a justiça. Os princípios do direito do trabalho deverão orientar o trabalho jurisdicional realizado pelo Poder Judiciário.

É de fácil constatação a relevância da aplicação dos princípios do Direito do Trabalho nas demandas trabalhistas, como meio de garantir os direitos conquistados ao longo das lutas dos trabalhadores.

5-O DIREITO DE RESISTÊNCIA

O direito de resistência é um instituto que pode ser invocado pelo empregado na insurgência contra o empregador pela concretização das disposições constitucionais, sobretudo, no que diz respeito aos direitos fundamentais.

Na mesma linha de intelecção, o direito de resistência ou *jus resistentiae* para Maranhão é “o direito que tem o empregado de se opor às determinações ilegais do

empregador, às que fujam à natureza do serviço ajustado, que o humilhem ou diminuam moralmente ou que o coloquem em grave risco.” (MARANHÃO, 1993, p. 90).

Neste íterim, podemos verificar com propriedade que há possibilidades no nosso ordenamento jurídico aptas a garantir que o obreiro persiga seus direitos fundamentais. Ora, os direitos fundamentais estão garantidos em sede constitucional, assim, não há nenhuma justificativa que apoie o abuso do poder diretivo pelo empregador.

O direito de resistência consiste em um direito fundamental para a realização de outros direitos da mesma natureza, a exemplo do direito fundamental à liberdade religiosa, mais precisamente no contrato de trabalho. É importante enfatizar, sobretudo, a utilização de meios de resistência não violentos.

Via de consequência, o direito de resistência propiciou um grande avanço na sociedade, já que ele é um instrumento adequado para enfrentar o arbítrio. O direito de resistência pode ser visto como um mecanismo fundamental para o trabalhador, sendo uma forma de proteção contra os abusos do poder diretivo do empregador.

Ressalta-se que o direito de resistência deve ser sempre exercido e torna-se legítimo quando há abuso do poder diretivo. Esse direito, conferido ao empregado, é o oposto do poder diretivo do empregador.

O poder diretivo do empregador, no exercício da direção e administração da empresa, detém a prerrogativa de aplicar sanções aos empregados que desobedecerem sem justo motivo as diretrizes empresariais. Essa relação imputa ao empregado um estado de subordinação. Porém, essa subordinação, estritamente jurídica e originária do contrato de emprego, não significa um estado de sujeição do trabalhador ao empregador.

Dessa forma, o ordenamento jurídico não chancela qualquer estado jurídico de sujeição do empregado perante o empregador, no contexto da relação de emprego. Nesse contexto, a resistência obreira a ordens ilícitas perpetradas pelo empregador no contexto empregatício, é plenamente válida e juridicamente protegida.

Em tese, o empregado não pode se recusar ao cumprimento das ordens emanadas pela direção da empresa, mas tão somente se elas configurarem um excesso de poder. Cabe mencionar que não só as normas legais específicas tutelam o direito de resistência do empregado.

A título exemplificativo podemos citar como uma manifestação do direito de resistência no contrato de trabalho aquele trabalhador que se recusa a participar de um culto religioso realizado pela empresa na qual trabalha. Vamos supor que esse empregado seja evangélico e o culto da referida empresa seja católico. O empregador não pode obrigar, nesse caso, que o empregado esteja presente nessa cerimônia.

A relação empregatícia, como qualquer outra, está também amparada por todas as fontes de direito admitidas. Deste modo, as imposições empresárias que ofendam a dignidade, a intimidade, a honra ou a capacidade laborativa do obreiro não merecem ser acatadas.

Entretanto, ainda hoje é preciso fazer essa abordagem. Isso porque muitos empregados se submetem a quase tudo para não perder o seu emprego. Deste modo, é extremamente importante invocar a autodefesa do empregado em face do empregador.

O Direito de Resistência (*jus resistentiae*) do empregado se contrapõe ao Poder diretivo do empregador (*jus variandi*), que muitas das vezes extrapola, excede o controle (Poder de Fiscalização), a aplicação de sanções (Poder disciplinar) e até mesmo na organização e regulamentação.

A relação de trabalho deve ser sempre harmoniosa e em conformidade com o estabelecido pelo ordenamento jurídico. O direito do trabalho precisa fornecer os instrumentos aptos a promover esse equilíbrio.

Consoante o entendimento de Márcio Túlio Viana, juiz do trabalho de Minas Gerais, o direito de resistência pode ser destinado tanto à defesa do direito posto como à luta para se pôr o direito. Ainda, ele sustenta que o direito de resistência pode discriminar ferindo regras, mas também com as próprias regras.

Há uma série de mecanismos de defesa que podem ser utilizados pelo obreiro a seu favor. Os trabalhadores devem se unir, ou seja, fazer valer a resistência em grupo ou de forma coletiva. A estabilidade revela-se como uma alternativa eficaz para proteger o trabalhador contra despedidas arbitrárias ou sem justa causa. O direito de resistência sempre foi inerente ao homem. Entretanto, há limites ao direito de resistência que devem ser respeitados pelo trabalhador.

6- FUNDAMENTOS HISTÓRICOS E JURÍDICOS DA LIBERDADE RELIGIOSA

É importante evidenciar o surgimento da religião para facilitar a compreensão da sua importância na vida do ser humano. O surgimento da religião está presente desde as civilizações mais remotas.

Segundo o escólio de Jónatas Machado:

“A religiosidade surge como elemento ordenador do indivíduo em seu modo de pensar e agir com o intuito de compreender a realidade. O fenômeno religioso, então, diz respeito a toda a comunidade, constituindo-se a liberdade religiosa como autêntico direito fundamental, espargindo os seus efeitos nas diversas teias de relacionamentos sociais, inclusive nas relações de trabalho.”

É nota característica da maioria das religiões existentes o fato de apresentarem diversos conceitos de mundo que buscam explicar a origem do ser humano. No entanto, a tomada de consciência pelo homem relaciona a evolução histórica das comunidades humanas com as origens da religião.

A angústia e a consciência da morte inerentes ao homem encontrou na religião a promessa da salvação. Os primeiros traços das religiões primitivas foram delineados através dos mitos.

O período neolítico, por sua vez, teve uma importância no desenvolvimento do homem, sobretudo no aspecto religioso. Por outro lado, na Idade Antiga, todas as atividades dos povos possuíam um ritual religioso. As religiões da Idade Antiga criaram diversas cosmogonias, buscando explicar a origem e a formação do mundo.

Contudo, observou-se que em toda história religiosa, os acontecimentos da religiosidade local faziam emergir a consciência de um grupo social específico. Nos dois milênios antes de Cristo, diversas religiões nacionais se espalharam pelo mundo. A religião e a sociedade sempre se relacionaram de maneira muito próxima.

O cristianismo surgiu na Palestina, durante o Império Romano. O grande expoente do cristianismo foi Jesus de Nazaré, uma figura histórica e conhecida até os dias atuais em nível internacional. Após a morte de Jesus, boatos da sua ressurreição se espalharam pelo globo, motivando os seus discípulos a pregarem em seu nome.

Ademais, o cristianismo sempre apresentou um caráter universal, uma vez que os seus seguidores não sofriam nenhum choque ao se converter. Além disso,

grande parte dos adeptos do cristianismo eram mulheres, pois era a única religião oriental que permitia a sua participação nos cultos.

O surgimento da Igreja Católica é importante nesse contexto histórico, uma vez que exerce até os dias atuais grande influência na vida de muitos indivíduos. O desenvolvimento da organização cristã foi de fundamental importância na era medieval, assim a igreja passou a constituir uma estrutura complexa, tornando-se o arcabouço da sociedade.

Nota-se, também, a notoriedade das civilizações bizantina e muçulmana na Alta Idade Média. Na Baixa Idade Média, o Tribunal da Santa Inquisição representou a mais conhecida forma de manutenção de poder da Igreja Católica.

Por outro lado, a religião a partir da Idade Moderna ganha diferentes contornos. Assim, o surgimento do direito à liberdade religiosa foi um processo paulatino ao longo da história das civilizações.

7-A DOGMÁTICA DA LIBERDADE RELIGIOSA

A densificação da liberdade religiosa pressupõe a verificação de como ela é estruturada no Estado Democrático de Direito, bem como na experiência vivenciada com o advento da Constituição de 1988. A liberdade religiosa é um direito complexo, suportando dimensões individuais e coletivas, subjetivas e objetivas, positivas e negativas, institucionais e procedimentais.

Segundo as lições de Gilmar Mendes, o “âmbito de proteção” constitui “pressuposto primário para o desenvolvimento de qualquer direito fundamental”. Dessa forma, em síntese, em relação ao âmbito de proteção é necessário identificar-se o objeto da proteção, ou seja, aquilo que é efetivamente protegido e, também, contra qual tipo de agressão ou restrição é outorgada essa proteção.

Nessa linha de raciocínio, podemos afirmar, com propriedade, que a liberdade religiosa está configurada no quadro jurídico constitucional pátrio. Inicialmente, a liberdade religiosa é um direito fundamental com previsão no preâmbulo da constituição de 1988. Vejamos:

“Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na

harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, **sob a proteção de Deus**, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL". (grifos nossos).

José Afonso da Silva (2003) sustenta que a liberdade religiosa se desdobra em três vertentes: a) a liberdade de crença e consciência; b) a liberdade de culto; e c) a liberdade de organização religiosa.

Ao longo do texto constitucional há diversas passagens que asseguram a liberdade religiosa aos cidadãos. Essa afirmativa pode ser exemplificada por determinados incisos do artigo 5º da CF, dentre os direitos individuais e coletivos, tais como – o inciso VI que prevê a liberdade de consciência e de crença, o livre exercício de cultos e liturgias; o inciso VII que dispõe sobre a assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva e o inciso VIII que confere a não privação de direitos por motivo de crença religiosa, isto é, a objeção de consciência.

Ademais, ao tratar da organização do Estado, a constituição estabelece que é vedada a União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos municípios estabelecer cultos religiosos ou igrejas, subvencioná-las, conforme dispõe em seu artigo 19, inciso I. Já no capítulo das forças armadas, atribui-se serviço alternativo (ao serviço militar obrigatório), entendendo-se imperativo de consciência como o decorrente de crença religiosa (art. 143, § 1º), assim como isentam-se eclesiásticos, em tempos de paz, do serviço militar obrigatório (§ 2º do art. 143).

A prática religiosa reconhece no exercício dos seus atos de culto um dos seus elementos fundamentais. Assim, a liberdade religiosa implica a liberdade da atividade cultural. O culto pode ser definido como uma atitude subjetiva e espiritual, englobando um conjunto de comportamentos individuais ou coletivos, religiosamente motivados. Exemplos: orações, meditações, jejum, leitura e estudo de livros sagrados, homilias, pregações, procissões.

No que atine ao sistema tributário nacional, ao mencionar as limitações ao poder de tributar, há vedação de instituir impostos sobre templos de qualquer culto (art. 150, inciso VI letra "b").

Em relação à ordem social, mais especificamente à educação, há previsão de "ensino religioso, de matrícula facultativa", nas escolas públicas de ensino fundamental (art. 210, § 1º), podendo os recursos públicos ser dirigidos a escolas

confessionais (art.213, caput e inciso II). Ainda, no capítulo da família, dispõe que o casamento religioso tem efeito civil (art. 226,§ 2º).

A liberdade religiosa compreende duas dimensões: direito subjetivo e vetor objetivo. Sob a ótica do direito subjetivo, a liberdade religiosa abrange os direitos subjetivos individuais, pertencentes aos brasileiros e estrangeiros; e os direitos subjetivos das pessoas jurídicas, titulados pelas igrejas e confissões religiosas. Por outro lado, pelo prisma objetivo, a liberdade religiosa apresenta as seguintes vertentes: princípios, deveres de proteção e garantias institucionais.

É defendido que a liberdade religiosa possui autonomia dogmática em relação à liberdade de consciência e à liberdade de expressão. A liberdade religiosa é a possibilidade conferida aos indivíduos de cada um ter a liberdade de ter a sua religião e as suas convicções.

O direito fundamental à liberdade religiosa abrange: a liberdade de ter ou não religião; escolher livremente, mudar ou abandonar a própria crença religiosa; a liberdade de atuação segundo a sua própria crença; o proselitismo, ou seja, a liberdade de poder procurar novos crentes; a possibilidade de produzir obras científicas, literárias e artísticas sobre a religião; a liberdade de se informar e informar sobre a religião; a liberdade de aprender e ensinar religião; a liberdade de culto.

É notório que a liberdade religiosa abarca uma série de garantias ao indivíduo. A título de esclarecimento é pertinente citar mais alguns dos seus desdobramentos: o direito à assistência religiosa em situações especiais; o direito à dispensa do trabalho e das aulas e provas por motivo religioso, quando houver coincidência com os dias de descanso semanal, das festividades e nos períodos e horários que lhes sejam prescritos pela confissão que professam.

Por outro lado, o conteúdo negativo da liberdade religiosa se manifesta, por exemplo, nas seguintes hipóteses: não ser obrigado a professar uma crença religiosa, a praticar ou assistir atos de culto, a receber assistência religiosa ou propaganda em matéria religiosa; ser coagido a fazer parte, a permanecer ou a sair de associação religiosa, igreja ou confissão, sem prejuízo das respectivas normas sobre filiação e exclusão de membros; não ser obrigado a prestar juramento religioso.

No nosso ordenamento jurídico, em se tratando da liberdade religiosa, é previsto o direito a tratamento diferenciado para as pessoas consideradas ministros

do culto pelas normas da respectiva igreja ou confissão religiosa, que envolve ampla liberdade de exercer seu ministério, direito à seguridade social, isenção de serviço militar obrigatório, escusa de intervenção de jurado ou testemunha. É, também, assegurado o direito ao ensino religioso em escola pública de ensino fundamental.

Merece destaque o direito subjetivo das igrejas, abrangendo um direito geral de autodeterminação que se desdobra em: autoconhecimento e autodefinição no que tange à identidade religiosa e ao caráter próprio da confissão professada; auto-organização e auto-administração; difundir a confissão professada e procurar para ela novos crentes (proselitismo); utilizar meios de comunicação social próprios para a persecução de suas atividades.

Ora, por ser o Estado brasileiro um estado laico, não é adotada qualquer religião, assim, é vedado que se estabeleça cultos religiosos ou igrejas, nem se pronuncie sobre questões religiosas, o que exclui subvencionar, embaraçar o funcionamento ou manter com as confissões religiosas relações de dependência ou aliança. Ainda, nos atos oficiais e no protocolo do Estado será observado o princípio da não confessionalidade.

Em complemento, o ensino público não pode ser confessional; há o princípio da cooperação, mediante o qual o Estado coopera com as igrejas e confissões religiosas, principalmente para a promoção de princípios e direitos e garantias fundamentais. Dessa forma, é assegurada a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares, os eclesiásticos são isentos do serviço militar obrigatório em tempos de paz.

Insta frisar o princípio da tolerância, que acarreta um dever de tolerância tanto por parte do Estado quanto pelos particulares, pessoas naturais ou jurídicas, de não perseguir e não discriminar os titulares de direitos subjetivos correspondentes à liberdade religiosa.

Outrossim, o princípio da condição mais benéfica tem destaque, uma vez que garante a preservação da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador. Paralelamente, o princípio da primazia da realidade sobre a forma ganhou relevância, sobretudo, nos dias atuais. Assim, o operador do direito deve atender mais à intenção dos agentes do que a situação fática.

Ademais, a liberdade religiosa apresenta uma dimensão jurídica, exercendo influência tanto no ambiente de trabalho quanto na relação trabalhista. Assim, a liberdade religiosa é um direito fundamental com estrutura de princípio, devendo ser

garantida para o empregado e para o empregador. Além disso, a eficácia da liberdade religiosa se manifesta no ambiente laboral, de modo que deve o empregador acomodar a liberdade religiosa dos seus empregados no contrato de trabalho.

O indivíduo passa a maior parte do seu dia no ambiente de trabalho. Assim, não raro o trabalhador acaba expressando a sua religiosidade em conjunto com seus colegas de trabalho, que muitas vezes, apresentam crenças e religiões diferentes da sua. Dessa forma, é preciso cautela para não gerar situações de conflito no ambiente de trabalho.

A liberdade religiosa constitui uma das mais fortes e antigas reivindicações do indivíduo, sendo uma das primeiras liberdades a ser reconhecidas nas declarações de direitos e consagrada na esfera do direito internacional como um direito humano (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2012, p. 458).

A liberdade religiosa é um direito fundamental que apresenta a finalidade de proteger o homem no que tange as suas opções e manifestações religiosas, de modo a repelir todos os tipos de arbitrariedades, inclusive a do particular e até mesmo no ambiente de trabalho.

O meio ambiente de trabalho é o local no qual o trabalhador exerce a sua atividade profissional, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio, na ausência de agentes que comprometam a sua saúde e, também, no respeito à dignidade da pessoa humana.

A qualidade de vida do trabalhador está intimamente relacionada com o equilíbrio no meio ambiente de trabalho. Ao passo que o trabalhador passa grande parte do seu tempo no ambiente de trabalho, gerando, assim, o seu envolvimento pessoal no cumprimento das suas obrigações.

A liberdade religiosa do trabalhador deve ser respeitada no meio ambiente de trabalho, com o fito de garantir o regular desenvolvimento da atividade empresarial e da saúde psicológica e bem-estar do trabalhador. Não há espaço para a intolerância religiosa nem para quaisquer atitudes que comprometam a identidade do obreiro.

A maior parte da doutrina e jurisprudência entende que o empregador deve garantir a qualidade do ambiente de trabalho mediante a acomodação de crenças e práticas religiosas de seus empregados ao contrato de trabalho, sem que isso implique em ônus para a atividade empresarial.

Todavia, há algumas instituições que podem restringir com maior propriedade a liberdade religiosa dos seus empregados, uma vez comparadas às empresas privadas comuns. Exemplificam as referidas instituições – as igrejas, as escolas confessionais e os partidos políticos. No entanto, cabe frisar que essas restrições encontram limites a ser respeitados.

Ressalta-se que a liberdade religiosa deve ser adequada nas obrigações que o empregado e o empregador assumem por meio do contrato. No Brasil a resolução de conflitos em que esteja presente o fator religioso não pode ignorar o viés ideológico revelado pelo texto da constituição federal. É dever do empregador garantir a adoção de medidas eficazes para garantir a liberdade religiosa dos seus empregados.

8-A LIBERDADE RELIGIOSA NAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS

O direito fundamental à liberdade religiosa sempre esteve presente nas constituições brasileiras. Foi predominante no Brasil, enquanto colônia portuguesa, a religião católica, mesma religião adotada por Portugal. Cabe mencionar que o Brasil abrigou, ainda, num contexto de contra-reforma, a Santa Inquisição e a Companhia de Jesus.

No período Imperial, a Constituição outorgada de 1824 permitiu a liberdade de crença, limitando, contudo, a liberdade de culto. O seu art. 5º preceituava que a Religião Católica Apostólica Romana continuava sendo a religião oficial do império brasileiro, rezando ademais que “Todas as outras religiões serão permitidas com seu culto doméstico ou particular, em casas para isso destinadas, sem forma exterior de templo”.

Após a proclamação da República, o governo provisório republicano primeiro estabeleceu a separação entre Igreja e Estado, mais precisamente com a edição do Decreto nº 119-A, de 07/01/1890. Posteriormente, firmou a liberdade religiosa no Brasil por meio da instituição da nova ordem constitucional de 1891 que dispunha no § 3º, do art. 72, que “todos os indivíduos e confissões religiosas podem exercer pública e livremente o seu culto, associando-se para esse fim e adquirindo bens, observadas as disposições do direito comum”. Dessa forma, foi estabelecida a laicidade estatal brasileira.

A constituição de 1934 manteve a conquista da laicidade estatal. Além disso, a referida constituição apresentou vários dispositivos com redação semelhante a da vigente constituição federal.

Por sua vez, a Constituição de 1937, outorgada durante um golpe de Estado, dispunha sobre a vedação de subvenção estatal a cultos religiosos e previa, em seu art. 122, § 4º, que “todos os indivíduos e confissões religiosas podem exercer pública e livremente o seu culto, associando-se para esse fim e adquirindo bens, observadas as disposições do direito comum, as exigências da ordem pública e dos bons costumes”, sem fazer qualquer menção à liberdade de consciência e de crença.

Já a Constituição de 1946, além de prever a independência religiosa do Estado, reafirmou os direitos referentes à liberdade de consciência, crença e culto, restringidos apenas quando contrariassem a ordem pública ou os bons costumes.

Embora dispusesse sobre a liberdade religiosa (art. 153, § 5º), a Constituição de 1967/1969, na prática, assim como no período de vigência da Constituição de 1937, restringiu seu exercício nos casos em que fosse tomada por manifestação de caráter ideologicamente contrário ao poder vigente.

Sucedido o período militar, um espírito redemocratizador conduziu os trabalhos do constituinte de 1988, que no rol de direitos e garantias fundamentais assegurou ser “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 as suas liturgias (art. 5º, VI); garantindo, ainda, “que 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” (art. 5º, VIII).

O texto Magno de 1988 também vedou “à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios: estabelecer cultos religiosos ou igrejas, subvencioná-los, embaraçar-lhes o funcionamento ou manter com eles ou seus representantes relações de dependência ou aliança, ressalvada, na forma da lei, a colaboração de interesse público” (art. 19, I). Reafirmando, dessa forma, o princípio da separação entre Igreja e Estado.

É pertinente o ensinamento de Costa (2006, p. 55) a respeito do tema:

“Contudo, a previsão constitucional, ainda que consagre expressamente a inviolabilidade da crença religiosa, a liberdade de culto e a liberdade de organização das confissões religiosas, além de outros direitos correlatos, não garante por si só a sua concretização, fazendo-se necessário o desenvolvimento de um discurso interpretativo à luz da ordem jurídica vigente a sedimentação de conceitos condizentes com o Estado Democrático de Direito, no âmbito de aplicação do direito.”

É nítido que, por mais que a liberdade religiosa seja prevista como um direito fundamental no nosso ordenamento jurídico, na prática é preciso que haja um respeito efetivo desse direito para a convivência harmônica com outros direitos fundamentais não menos importantes.

9-O DIREITO FUNDAMENTAL À LIBERDADE RELIGIOSA NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL: INTERPRETAÇÃO

Para Léon DUGUIT (1925, p. 451), todo indivíduo tem incontestavelmente o direito de crer no que quiser em matéria religiosa. Essa é propriamente a liberdade de consciência, que não é apenas a liberdade de não crer, mas também a liberdade de crer no que quiser. Deste modo, nem de fato, nem de direito poderá o legislador impor uma obrigação ou proibição qualquer.

O direito fundamental à liberdade religiosa está positivado na Constituição Federal de 1988. Com base na Teoria dos Princípios, proposta por Robert Alexy, é necessário, em primeiro lugar, fazer uma distinção entre princípios e regras. Assim, na hipótese de colisão entre os princípios devemos nos valer de importantes regras da proporcionalidade.

O direito à liberdade religiosa visa impedir qualquer pressão às opções de fé do indivíduo. A liberdade religiosa está vinculada à essência íntima e pessoal de cada um, revelando um conjunto de possibilidades comportamentais.

Nesse sentido, o indivíduo pode manifestar-se, em termos de liberdade religiosa, tanto pela opção de crença em determinada religião quanto pela descrença. A religião ocupa um lugar central na vida de muitos indivíduos, assim, há o respeito do Estado por todas as formas de religiosidade. Cabe citar o direito a uma reserva de intimidade religiosa inerente a toda pessoa humana.

Podemos afirmar que a constituição federal vigente assegura a todos uma convivência pacífica, em um ambiente de respeito e tolerância, no qual se realize de

forma efetiva o direito fundamental à liberdade religiosa. O referido direito engloba, simultaneamente, a liberdade de crença, a liberdade de culto e a liberdade de organização religiosa.

Conforme as lições de André Ramos Tavares, a liberdade religiosa, enquanto direito fundamental, inclui as seguintes liberdades: de crença nesse sistema de valores; de seguir dogmas baseados na fé; de culto propriamente dito; de não ser o indivíduo inquirido pelo Estado por suas convicções; de não ser o indivíduo prejudicado, de qualquer forma, nas relações com o Estado, em virtude de sua crença declarada.

A liberdade de crença, com fulcro no inciso VI do art. 5º da CF, está relacionada à liberdade de consciência. Assim, a liberdade de crença assume desdobramentos positivos e negativos. Em seu viés positivo, a liberdade de crença significa a possibilidade de o indivíduo crer naquilo que melhor atenda às suas necessidades espirituais. Ainda, é possibilitado ao crente o direito de divulgar-se a sua crença, salvo quando violar a ordem pública.

Por outro lado, no que tange ao desdobramento negativo da liberdade de crença, ela implica na possibilidade de o indivíduo em não acreditar em nada em termos de divindade, podendo expressar livremente o ateísmo, o agnosticismo ou o ceticismo. Deste modo, resta evidente que a Constituição Federal de 1988 permite ao indivíduo manifestar livremente a sua crença ou mesmo a sua descrença religiosa, adequando-se, portanto, ao modelo de laicidade adotado pelo ordenamento jurídico pátrio.

Ademais, a liberdade de culto consiste no segundo desdobramento advindo da liberdade religiosa. Em razão da liberdade de religião ser inseparável do livre exercício do culto e das suas liturgias, a norma constitucional amplia a proteção à liberdade religiosa para assegurar ao indivíduo a livre escolha quanto à forma de adoração das suas divindades.

Entretanto, há determinados limites que precisam ser respeitados no que tange à liberdade de culto. Se, por exemplo, a liturgia vier a ofender a incolumidade física ou vier a tornar vulnerável o princípio da dignidade da pessoa humana. Nessas hipóteses de conflito com a dignidade da pessoa humana, não haverá o adequado exercício da liberdade religiosa.

Acredita-se ser uma situação corriqueira que ocorre nas relações entre empregado e empregador refere-se a eventos organizados na empresa quando, são

convocados os trabalhadores para participar de culto de um determinado segmento religioso que pode não ser o seu.

Dessa forma, inaugurações de filiais e festas de fim de ano, não raro, se convertem em velada ofensa à liberdade religiosa dos trabalhadores, a partir do momento no qual o empregador escolhe a celebração do culto de sua preferência.

Todavia, a empresa deve assumir uma postura imparcial quanto aos segmentos religiosos, não podendo ter religião, exceto as organizações religiosas propriamente ditas. O proprietário pode ter religião, os trabalhadores podem ter religião, mas cabe destacar que a empresa não pode ter religião. Isso é de extrema e fundamental importância.

Já a liberdade de organização religiosa é o terceiro desdobramento da liberdade religiosa. Deste modo, a Carta Magna de 1988 assegura a liberdade para instituir-se o segmento religioso.

Ressaltamos, por oportuno, que havendo colisão de direitos, a constituição federal pátria impõe uma ponderação de bens que, restringindo de forma necessária um ou outro direito, não deixa desprotegido qualquer desses direitos.

10-A LIBERDADE RELIGIOSA E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

A liberdade religiosa é um direito fundamental de primeira geração, sendo considerada uma liberdade negativa. A religião exerce grande importância na vida de muitos indivíduos, podendo determinar até mesmo sua maneira de comportamento na sociedade. Muitas vezes, a religião possibilita ao indivíduo o encontro de um sentido e significado para a sua vida.

Nesse sentido, a liberdade religiosa deve ser indissociável do livre arbítrio do indivíduo, estando livre de limitações ou coação de terceiros. Assim, a liberdade religiosa corresponde na possibilidade de escolha do livre exercício consciente de sua crença e culto.

Merece destaque a liberdade religiosa nas relações trabalhistas. Assim, a subordinação do empregado surge com elemento crucial da presente análise. O objeto do contrato de trabalho é a sua atividade e não a pessoa do trabalhador. Além disso, pelo fato do contrato de trabalho gerar uma relação de trato sucessivo ou de execução continuada, ele absorve grande parte do tempo e da energia

pessoal do trabalhador. Deste modo, é corriqueiro o envolvimento pessoal do trabalhador nas relações de trabalho.

Insta salientar que a liberdade de expressão deve estar garantida na relação de trabalho, sobretudo podendo ser manifestada pelo empregado. Ora, um ambiente de trabalho no qual impere a censura não garante a possibilidade ao empregado de se manifestar individualmente.

Ressalta-se, também, que é vedado ao trabalhador invocar a objeção de consciência para imiscuir-se da prestação laboral que está obrigado. Todavia, há determinadas hipóteses que a obrigação contratada deverá sucumbir.

Via de consequência, a implicação da pessoa do trabalhador na execução do contrato de trabalho afeta, sobremaneira, tanto seus interesses pessoais quanto seus interesses profissionais.

A relação jurídico-trabalhista estabelece, por disposição legal, a posição do poder de uma pessoa e a respectiva posição do dever de outra, para a tutela de um interesse. É pertinente a definição de contrato de trabalho dada por Alice Monteiro de Barros:

“É o acordo expesso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo, um serviço de natureza não-eventual mediante salário e subordinação jurídica.”

Insta frisar, assim, que a nota característica do contrato de trabalho é justamente a sua subordinação jurídica. Isso porque essa subordinação é responsável por distinguir o contrato de trabalho dos contratos que lhe são afins e, também, o trabalho subordinado do trabalho autônomo.

Na execução do contrato de trabalho, o empregado apresenta a dupla qualidade de titular de direitos fundamentais que lhe assistem como cidadão e de titular de direitos fundamentais aplicáveis exclusivamente na relação de emprego.

Infelizmente, no direito do trabalho, os direitos fundamentais dos obreiros encontram-se em uma situação de vulnerabilidade. Contudo, grande parte das ações propostas na Justiça do Trabalho não persegue a satisfação dos conteúdos dos direitos fundamentais, mas tão somente a quitação de direitos de aferição patrimonial.

É sabido que o empregador deve conferir tratamento digno ao empregado, respeitando, dessa forma, os seus direitos fundamentais. A referida obrigação está

relacionada aos direitos inerentes à dignidade da pessoa humana, que se relacionam aos direitos fundamentais, de forma genérica.

Os contratos trabalhistas devem ser condicionados por princípios e regras que garantam a liberdade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa humana do trabalhador e, ao mesmo tempo, mitiguem o exercício desproporcional dos poderes empresariais.

Sobre a liberdade religiosa e a subordinação jurídica do trabalhador, Manoel Jorge e Silva Neto se manifestam da seguinte forma:

A problemática da liberdade religiosa não se distancia substancialmente do quadro desenhado, ou seja, conquanto por repetidas vezes se noticie a existência de determinações empresariais vulneradoras da escolha ou mesmo do exercício da liberdade de religião, viceja desconfortável omissão da doutrina no trato de tema tão relevante para o cidadão-trabalhador. É que, muito embora tenha obtido um posto de trabalho na unidade empresarial, o trabalhador continua com as suas convicções e preferências de ordem político-ideológica e –como – não poderia deixar de ser - também as de cunho espiritual.

Diante do exposto e em conformidade com o nosso ordenamento jurídico pátrio, bem como diplomas internacionais de que o Brasil é signatário, podemos afirmar, com propriedade, que um regime amplo de liberdade religiosa deve estar inserido nas relações trabalhistas.

A liberdade religiosa no Brasil não é absoluta, assim, ela deve estar adstrita ao que a lei lhe permite fazer. Da mesma forma que o Estado não pode violar o direito de crença, a liberdade religiosa não pode extrapolar aquilo que seria interesse comum e coletivo.

Deste modo, em hipótese nenhuma, há que se cogitar que a liberdade religiosa vá de encontro aos bons costumes tampouco ao estabelecido pelo ordenamento jurídico pátrio, bem como ao estabelecido no contrato de trabalho.

Os limites da liberdade religiosa no contrato de trabalho serão modulados de acordo com cada situação específica, dentro do razoável. Ainda, no ambiente de trabalho, a liberdade em aderir ou não a uma religião não é limitada.

No que tange ao exercício da liberdade religiosa nas relações de trabalho, o direito de igualdade assume importante notoriedade, uma vez que proíbe a discriminação em função da religião seja nas condições de trabalho, no repouso e até mesmo em situações de desemprego involuntário.

Importa tecer algumas considerações sobre a liberdade de expressão religiosa no trabalho. A expressão religiosa como imperativo religioso e prática

religiosa. A mesma decorre naturalmente da centralidade que a religião pode ocupar na vida de um trabalhador e da sua tendência natural de partilhar as suas convicções com os colegas de trabalho. Os trabalhadores, passando um longo tempo juntos, tenderão naturalmente a trocar ideias sobre os mais variados assuntos (v.g. política, desporto) (BERG 1999, 959).

A expressão religiosa como consequência natural da discussão dos mais variados temas no local de trabalho, nomeadamente nos intervalos previstos. O problema adquire uma relevância particular em contextos de grande imigração em que coexistem, no local de trabalho, pessoas com religiões totalmente diferentes, com entendimentos antagônicos entre si (SEIFERT 2009, 529 ss).

Deve entender-se que o trabalhador tem, *prima facie*, o direito de falar de religião no local de trabalho, não existindo um direito de veto do empregador e dos restantes trabalhadores. Falar de religião não é, por si só, impor uma religião. Do mesmo modo, cabe ao trabalhador o direito de, com base nas suas convicções religiosas, pronunciar-se sobre os mais diversos temas (v.g. aborto, homossexualidade) (JOHNSON 2005, 295 ss).

O discurso religioso respeitador deve ser protegido no local de trabalho. Essa garantia é decorrente da liberdade de consciência, de pensamento e de expressão. Ao passo que devem ser combatidos, no local de trabalho, bem como em outros ambientes, os discursos religiosos degradantes, perturbadores e ofensivos. Ainda, deve ser ressaltado que a simples menção ou expressão de opiniões religiosas não constituem uma imposição da religião aos colegas de trabalho.

Entretanto, há determinadas situações que jamais devem ser admitidas no ambiente de trabalho, como nos casos em que a expressão religiosa pode ocasionar prejuízos à relação de trabalho. Dessa forma, é inadmissível, por exemplo, que um trabalhador seja humilhado por causa da sua religião, seja por parte do empregador ou por colegas de trabalho. Outra situação que não merece guarida seria a do trabalhador religioso que constantemente importuna os seus colegas com a propagação da sua religião. O assédio religioso é claramente proibido, desde que não se confunda com a legítima manifestação das convicções religiosas (DUNKUM 1996, 953 ss).

O direito à liberdade religiosa está fincado na dignidade da pessoa humana. Assim, o princípio da igualdade mantém íntima relação com o princípio da liberdade religiosa. As convicções em matéria religiosa só podem ser desenvolvidas se houver

um diálogo e comunicação com os outros adeptos de posições diferentes. Portanto, a liberdade religiosa somente tem sentido em um contexto de igual liberdade religiosa, ora, essa é a idéia principal.

11- A LIBERDADE RELIGIOSA DO EMPREGADOR E OS LIMITES DO SEU PODER DIRETIVO

Ao longo do presente trabalho deixamos claro que o empregador, assim como o Estado, deve ser imparcial quanto à religião. Isso significa dizer que o empregador não deve optar por nenhuma crença religiosa no âmbito da sua empresa.

No entanto, a situação é diferente quando o empregador é uma pessoa coletiva de natureza religiosa, isto é, quando é uma entidade de tendência religiosa. Nesse caso, essa entidade vai reivindicar para si o direito a estabelecer relações espirituais de trabalho. Da mesma forma, ela também vai reivindicar o direito de estabelecer relações contratuais laborais apenas com indivíduos que professem a mesma fé. Podemos exemplificar com a situação da Igreja Evangélica, a qual pode exigir que o seu Pastor seja evangélico.

Nas referidas hipóteses, a liberdade religiosa das pessoas coletivas, nas suas dimensões expressivas e associativas consagradas pelo direito constitucional e internacional dos direitos humanos, fundamenta essa situação, uma vez que essas medidas revelam-se essenciais para a salvaguarda da identidade e finalidades da confissão religiosa.

Há alguns modelos propostos para a compreensão da relação entre a religião e o trabalho. O primeiro desses modelos é a teoria dos sistemas que pretendeu descrever o processo de modernização, secularização e diferenciação funcional dos vários subsistemas sociais (LUHMANN 1995). No entanto, esse modelo é considerado imprestável, isso porque considera a religião como um sistema separado dos demais subsistemas sociais.

Por outro lado, outra forma de compreensão sobre o tema ora em análise tem respaldo nas visões de mundo, ou seja, sustenta que todos os seres humanos, inevitavelmente, aderem a dadas visões de mundo. Assim, de acordo com esse modelo todo indivíduo transporta, consciente ou inconscientemente, uma

determinada visão de mundo, procurando agir de acordo com ela. Dessa forma, isso também repercute nas relações de trabalho.

Desarte, a liberdade religiosa desponta como um direito fundamental consagrado nos instrumentos internacionais de direitos humanos e nas constituições estaduais. Ela integra a liberdade de crença, protegendo o direito de desenvolver e sustentar uma determinada visão de mundo. Todavia, a liberdade religiosa procura remover a coerção e a discriminação no domínio religioso.

A liberdade religiosa rende uma série de discussões tanto sob a ótica da liberdade religiosa do empregador tanto quanto da liberdade religiosa do empregado. A Liberdade religiosa do empregador é suscitada, de forma imediata, quando o empregador é uma pessoa coletiva de natureza religiosa. Nessa hipótese o empregador vai reivindicar o direito de estabelecer relações “espirituais” de trabalho. Deste modo, ela vai defender o direito de estabelecer relações contratuais laborais apenas com pessoas que professem a mesma fé e de exigir uma lealdade qualificada.

Devemos considerar que o direito à liberdade religiosa não é absoluto no ambiente de trabalho. Isso porque há o direito à propriedade privada e, também, à livre iniciativa, visando assegurar um bom e eficaz funcionamento da empresa. É o que extraímos da lição de Alexandre Agra Belmonte:

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

Todavia, há pessoas coletivas não especificamente religiosas, o que implica em averiguar se existe um direito a criar ambientes religiosamente homogêneos ou um direito a promover uma atividade empresarial de acordo com um determinado “ethos” religioso.

Alguns doutrinadores sustentam que a empresa deve seguir um modelo de neutralidade, como acontece com um Estado não confessional, ou laico, que é o caso do nosso Estado Democrático de direito. Consoante esse modelo, a empresa deve ser neutra em matérias religiosas, devendo garantir ampla liberdade e a

igualdade de todos os trabalhadores, procurando afastar todas as manifestações religiosas do ambiente de trabalho.

Em contrapartida, cabe trazer à baila o modelo de tolerância religiosa no ambiente de trabalho. Esse modelo defende que o empregador pode legitimamente conformar a sua atividade empresarial de acordo com determinados princípios religiosos, comunicando essa intenção aos seus funcionários.

O empregador deve garantir aos seus empregados que seja respeitada a liberdade religiosa no ambiente de trabalho. Um exemplo que ofende a liberdade religiosa do empregado é quando o empregador obriga os seus empregados a participarem de orações no ambiente de trabalho. Dois julgados transcritos abaixo ilustram essa situação:

CONVIDAR EMPREGADOS PARA ORAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO - OFENSA À LIBERDADE RELIGIOSA - DIREITO FUNDAMENTAL (CF/88, Art. 5º, VI). O direito fundamental de liberdade de culto religioso assegurado pelo art. 5º, VI da Constituição é uma garantia de mão dupla. De sorte que a liberdade do seu exercício é assegurado tanto ao empregado como ao empregador e seus prepostos. Assim, o empregado evangélico não é obrigado a participar da prática de orações católicas que o empregador, chefe ou encarregado" (TRT-15 - RO: 43572 SP 043572/2011, Relator: JOSÉ ANTONIO PANCOTTI, Data de Publicação: 15/07/2011).

LIBERDADE RELIGIOSA. VIOLAÇÃO. PROVA. O empregador, no exercício do poder diretivo e disciplinar não poderá desconhecer direitos básicos do empregado, previstos na legislação trabalhista e previdenciária, nas normas coletivas, no regulamento interno da empresa, no contrato individual e, principalmente, nas garantias da Constituição, onde estão inseridos os direitos fundamentais, cerne do ordenamento jurídico e cuja existência está calcada na dignidade humana, vista como "um ente da razão que basta-se a si mesma" (SOTELO FILIPPE, Márcio. Razão jurídica e dignidade humana. São Paulo: Max Limonad, 1999, p. 67). Entre as garantias fundamentais asseguradas ao empregado, inclui-se a liberdade de crença e de consciência, as quais asseguram a todos não só a livre escolha da religião, mas a liberdade de não aderir a religião alguma, aí incluída "a liberdade de descrença, a liberdade de ser ateu e de exprimir o agnosticismo" (SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo, 22ª ed, São Paulo: Malheiros Editores, 2003, p. 248). Por isso mesmo, não pode o empregador exigir de seus empregados o comparecimento a culto religioso realizado durante a jornada de trabalho. Acaso evidenciada a conduta atribuída ao empregador, estaria evidenciada a ofensa à liberdade religiosa. O exame da prova carreada aos autos, no entanto, mostra que os fatos narrados na inicial não foram confirmados de forma indubiosa. Não se pode afirmar, portanto, que a empresa realmente exigisse o comparecimento de todos os empregados ao culto semanal. Logo, inexistindo prova segura da conduta ilícita atribuída à reclamada, deve ser excluída da condenação a compensação pelo dano moral deferida sob tal título. (TRT-3 - RO: 01462200802003008 0146200-29.2008.5.03.0020, Relator: Alice Monteiro de Barros, Setima Turma, Data de Publicação: 21/09/2010 20/09/2010. DEJT. Página 172. Boletim: Sim.)

Essa teoria cede espaço ao princípio de respeito pelas minorias e aos indivíduos, dentro do limite de tolerância da empresa. Contudo, esse grau de tolerância é variável, por exemplo, pode haver uma maior facilidade em acomodar determinadas práticas religiosas convencionais, admitindo, assim, símbolos religiosos discretos ou a dispensa do trabalho aos sábados para os judeus e os adventistas.

Partilhando do mesmo entendimento, o fato de a empresa tão somente convidar seu empregado para participar de evento que tenha conotação religiosa não atinge a liberdade religiosa prevista na Constituição Federal.

Nesse sentido, Aloísio Cristovam dos Santos Júnior escreveu sobre o tema afirmando que “tanto empregador como empregado são titulares do direito à liberdade religiosa, o que implica dizer que, no ambiente de trabalho, conquanto não se possa permitir que o empregado seja constrangido a participar de um ato de culto, também não se pode negar ao empregador o direito de realizá-lo”. (SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. Liberdade religiosa e contrato de trabalho. Rio de Janeiro: Impetus, 2005, p. 346)

Contudo, na hipótese do referido convite contiver conotação de ordem, restará caracterizado o abuso do direito. Se o empregador punir ou despedir o empregado por não aceitar a referida convocação, enxergamos nesse viés uma ofensa à liberdade de religião. Isso porque, o simples fato de ser dono do negócio, não confere ao empresário o direito de constranger os seus empregados para que participem de eventos patrocinados por outra religião diferente da sua.

Destaca-se que o empregador, no exercício do poder diretivo e disciplinar jamais não poderá desconhecer direitos básicos do empregado, previstos na legislação trabalhista e previdenciária, nas normas coletivas, no regulamento interno da empresa, no contrato individual e, principalmente, nas garantias da Constituição.

Dentre as garantias fundamentais asseguradas ao empregado, inclui-se a liberdade de crença e de consciência, as quais asseguram a todos não só a livre escolha da religião, mas a liberdade de não aderir a religião alguma. Assim, também está aí incluída a liberdade de “descrença”, a liberdade de ser ateu e de exprimir o agnosticismo. É possível cobrar do empregado um comportamento ético e honesto, mas não um comportamento religioso.

Por isso mesmo, não pode o empregador exigir de seus empregados o comparecimento a culto religioso realizado durante a jornada de trabalho. Acaso

configurada a conduta atribuída ao empregador, estaria evidenciada a ofensa à liberdade religiosa.

Dessa forma, o modelo de tolerância religiosa é perfeitamente compatível com o ordenamento jurídico e a sociedade atual. Isso se justifica pelo fato de que reconhece a relevância da liberdade religiosa do empregador e que a atividade econômica é indissociável de determinados valores e pode ser um instrumento de promoção de valores partilhados por diferentes visões de mundo.

Contudo, há, também, o modelo multicultural. Esse modelo afirma que deve existir a plena igualdade de tratamento individual com um pluralismo religioso interno mais ou menos limitado, acompanhado de um pluralismo externo, com igualdade de tratamento de pessoas coletivas empresariais portadoras de diferentes visões de mundo. De acordo com esse modelo, portanto, cada pessoa procuraria seu emprego na empresa em que mais se identificasse. Porém, esse modelo entra em rota de colisão com aqueles que pretendem usar os valores constitucionais para garantir alguma coerência valorativa para o Estado e a sociedade.

De outro lado, merece explanação a liberdade religiosa do trabalhador. Os princípios constitucionais da dignidade, da igualdade, da liberdade e da solidariedade revela que é necessário garantir aos trabalhadores níveis razoáveis de liberdade religiosa e não discriminação por motivos religiosos no ambiente de trabalho. Almeja-se, com isso, em não colocar o trabalhador na situação de ter que optar entre a sua identidade religiosa e o seu emprego. Da mesma maneira, busca a garantia do direito de manifestação pelo trabalhador da sua própria religião no seu trabalho.

Os riscos de colisão entre os direitos de propriedade, liberdade contratual e iniciativa econômica privada do empregador, por um lado, e o direito à liberdade religiosa do trabalhador colocam-se quando este procura acomodação das suas pretensões religiosas em domínios como, os dias e horários de trabalho, pausas para meditação e oração, pausas durante o luto de entes queridos, exigências dietéticas, vestuário e penteados, uso de símbolos religiosos, participação em peregrinações, recusa de determinados exames médicos, expressão religiosa, etc. (ZAHEER 2007, 528 ss).

A liberdade religiosa no ambiente de trabalho merece ser discutida. Não há nenhuma vedação no nosso ordenamento jurídico que proíba o empregado de falar sobre a religião no seu labor. Deve entender-se que o trabalhador tem, *prima facie*, o

direito de falar de religião no local de trabalho, não existindo um direito de veto do empregador e dos restantes trabalhadores. Falar de religião não é, por si só, impor uma religião. Do mesmo modo, cabe ao trabalhador o direito de, com base nas suas convicções religiosas, pronunciar-se sobre os mais diversos temas (v.g. aborto, homossexualidade) (JOHNSON 2005, 295 ss).

Na mesma linha de raciocínio, é conferida ao trabalhador a proteção do discurso religioso no seu local de trabalho. Isso porque esse amparo tem fundamento na liberdade de pensamento, de consciência e de expressão. Ora, a simples expressão de opiniões religiosas não constitui imposição da religião aos colegas de trabalho.

O poder diretivo do empregador existe em decorrência dos riscos assumidos na condução do seu empreendimento. Consoante Magano (1982, p. 97), o poder diretivo *lato sensu* é a capacidade, oriunda do seu direito subjetivo, ou então da organização empresarial, para determinar a estrutura técnica e econômica da empresa e dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando à realização das finalidades daquela.

Assim, o exercício desse poder só é admitido dentro da relação trabalhista porque o empregado submete-se voluntariamente. Daí dizer-se que o estado de subordinação do prestador de trabalho, que o caracteriza, torna-o inconfundível com qualquer outro contrato de direito privado (MARANHÃO, 2002, p. 237).

Dessa forma, o poder diretivo do empregador encontra limites dentro de sua própria finalidade, não devendo ser usado com excesso, ou para outros fins. Isto é, é um poder teleológico, pois “visa fins, como regular a prestação de trabalho e a garantia de sua continuidade”. Daí por que seu limite técnico “é a segurança na regular marcha da atividade empresária” (VIANA, 1996, p. 147).

O exercício do poder disciplinar é limitado pela noção de justiça e pelo bom senso. Além disso, ele não é absoluto, uma vez que o contrato de trabalho é de natureza sinalagmática, gerando direitos e obrigações recíprocas. Dessa forma, é necessário que o empregador respeite sempre a dignidade do empregado, bem como as suas convicções religiosas.

Entretanto, há determinadas hipóteses em que a expressão religiosa pode configurar uma série de problemas. Desse modo, o assédio religioso é proibido, desde que não se confunda com a legítima manifestação de convicções religiosas. Para ilustrar essa situação podemos pensar numa hipótese em que um trabalhador

é humilhado, no ambiente de trabalho, seja por colegas ou até mesmo pelo seu empregador, pelo simples fato de possuir uma dada religião diferente das demais.

É possível a coexistência da religião com o ambiente de trabalho. Contudo, são necessárias ponderações. A liberdade religiosa é um direito inerente tanto ao empregado quanto do empregador. O direito do trabalho deve estar atento a essa conformação, respeitando os princípios de liberdade, proibindo qualquer coerção e sendo tolerante com as diferenças religiosas. Por mais que haja a subordinação jurídica que vincula o trabalhador, resta inadmissível a violação aos seus direitos fundamentais que lhe são garantidos, aí incluindo o direito a liberdade religiosa.

A liberdade religiosa por ser um direito fundamental com estrutura de princípio deve ser garantida em sua máxima abrangência, inclusive dentro do ambiente laboral, vez que a sua eficácia não se aplica somente as relações entre o particular e o Estado, mas também nas relações interindividuais.

A partir disso, o empregador deve respeitar as opções e manifestações religiosas dos seus empregados, e esses as dos seus empregadores e de seus pares. Caso esse respeito não seja concretizado pelo empregador, cabe ao Estado intervir na relação trabalhista para solucionar a colisão de direitos.

12-A LIBERDADE RELIGIOSA DO EMPREGADO

É necessário garantir a liberdade religiosa do trabalhador à luz dos princípios fundamentais da dignidade, liberdade igualdade e solidariedade previstos no Estado Constitucional. O objetivo principal consiste em não colocar o trabalhador na situação de ter que optar entre a identidade religiosa e o seu posto de trabalho. Do mesmo modo, pretende-se garantir o direito a manifestar a própria religião no local de trabalho, seja por intermédio de palavras ou atos.

Logicamente, é nítido que a liberdade religiosa é um direito que deve ser ponderado com outros direitos e interesses constitucionalmente protegidos, de acordo com uma metódica de ponderação proporcional de bens em colisão.

Interessante notar a influência da ideologia constitucional e a importância da religião na construção e afirmação da identidade. Além disso, resta nítida a conexão do livre desenvolvimento da personalidade e a dignidade humana e a função social da empresa no Brasil. Isso implica, necessariamente, o reconhecimento de um dever empresarial de acomodação das práticas religiosas dos empregados.

Interessante que os riscos de colisão entre os direitos de propriedade, liberdade contratual e iniciativa econômica privada do empregador, por um lado, e o direito à liberdade religiosa do trabalhador colocam-se quando este procura acomodação das suas pretensões religiosas em domínios como, os dias e horários de trabalho, pausas para meditação e oração, pausas durante o luto de entes queridos, exigências dietéticas, vestuário e penteados, uso de símbolos religiosos, participação em peregrinações, recusa de determinados exames médicos, expressão religiosa, etc. (ZAHEER 2007, 528 ss)

Os princípios fundamentais da dignidade, liberdade, igualdade e fraternidade revelam a necessidade de garantir aos trabalhadores a liberdade religiosa e a não discriminação por motivos religiosos no local de trabalho. É almejado não colocar o trabalhador numa situação de ter que optar entre a sua identidade religiosa ou seu emprego.

Ainda, a liberdade religiosa dos empregados busca garantir o direito a manifestação da sua própria religião no local de trabalho, por palavras ou atos. Ressalte-se que é um direito que deve ser ponderado com outros direitos e interesses constitucionalmente protegidos.

A amplitude da liberdade e da igualdade a reconhecer aos trabalhadores é indissociável da liberdade religiosa do empregador e da possibilidade que lhe é dada de conformar a sua empresa de acordo com a sua visão do mundo, seja religiosa seja não religiosa (SEIFERT 2009, 563 ss).

Os empregados sabatistas, assim como os demais empregados, também apresentam o direito fundamental à liberdade religiosa. Os sabatistas são aqueles adeptos da religião Adventista do Sétimo Dia que destinam o período compreendido das 18:00 da sexta-feira até as 18:00 do sábado para a devoção e a liturgia religiosas.

No entanto, no caso de configuração de uma relação trabalhista com empregados sabatistas há um conflito entre o poder diretivo do empregador e a liberdade de religião do empregado. A técnica que deve ser utilizada para a resolução do conflito é a ponderação de interesses. Assim, jamais será sacrificado um interesse tutelado constitucionalmente em proveito daquele que lhe é contraposto.

Dessa forma, os direitos em colisão nesse caso devem ser ponderados. O direito do empregado à liberdade religiosa não deve ser encarado de modo absoluto.

Tampouco, nessa hipótese, não se deve assegurar o exercício ilimitado do poder diretivo do empregador. O mais acertado é que cada norma-princípio deve ceder em parte para viabilizar a harmonia do sistema constitucional.

A melhor solução na hipótese aventada é permitir o exercício do direito individual à liberdade religiosa do empregado sabatista mediante futura compensação de jornada. Deste modo, nessa relação trabalhista não haveria nenhum sujeito prejudicado. Conseqüentemente, a duração diária do trabalho poderia ser aumentada em dado número de horas, permitindo-se a ausência do empregado nos momentos destinados para a devoção religiosa e liturgia.

Manuel Jorge e Silva Neto defendem que na hipótese de resistência empresarial à concessão da folga relativa ao período de guarda, o intérprete deve examinar as condições empresariais que efetivamente impedem a compensação da jornada de trabalho solicitada pelo obreiro.

Consoante os autores, “tal impedimento poderia ocorrer nas empresas que possuem atividade normal durante o período de guarda, tal como acontece naquelas frequentemente submetidas a turnos ininterruptos de revezamento e, também, nos bares, restaurantes e lojas localizadas em *shoppings centers*”.

Todavia, o deslinde do caso será diferente, sendo possível a compensação da jornada de trabalho e, mesmo assim, houver a recusa do empregador. Nessa hipótese há duas soluções de cunho judicial segundo o escólio de Manuel Jorge e Silva Neto:

I) “O empregado ingressa com ação trabalhista contra o empregador, argumentando a existência de rescisão indireta do contrato de trabalho, fundamentando-a no tratamento com rigor excessivo, ditado no art.483, alínea c, da Consolidação das Leis do Trabalho”.

II) “O empregado formula denúncia ao Ministério Público do Trabalho (que poderá ser anônima, conforme Precedente aprovado pelo CSMPT), com que o órgão deverá iniciar investigação e, na hipótese de o empregador não subscrever o termo de ajustamento de conduta, deverá o Parquet ingressar com ação civil pública, com pedido específico de tutela inibitória e/ou preceito cominatório, a fim de impedir o empresário de prosseguir com o comportamento francamente ofensivo à cláusula constitucional da não-discriminação e ao direito individual à liberdade religiosa do laborista”.

Igualmente, deve ser conferida a liberdade religiosa ao trabalhador adepto das religiões afro-brasileiras. No presente trabalho vamos exemplificar essa possibilidade com o candomblé. Segundo definição dada por, mais uma vez, Manuel Jorge e Silva Neto:

“O Candomblé é religião afro-brasileira, cujo termo designava inicialmente a dança, os instrumentos e a música de culto. Posteriormente, passou a significar não apenas os locais de liturgia, mas também a própria manifestação religiosa. Chegou ao Brasil com os escravos do continente africano e fixou-se principalmente nos estados da Bahia e Pernambuco. O Candomblé mais fiel às tradições africanas difere dos denominados candomblés de cabloco, que surgiram a partir do século XIX por influência da religiosidade indígena e mestiça de uma forma geral. Cada terreiro de candomblé é dirigido por um pai ou mãe-de-santo (babalorixá e ialorixá). Ao seu lado está o Ogan do terreiro, que é uma espécie de conselheiro.”

Dentre as modalidades de expressão religiosa, presentes no candomblé, destacam-se: as cerimônias privadas e as cerimônias públicas. A iniciação é um forte elemento de coesão do grupo. Os novos adeptos da religião do candomblé passam a ter iniciada uma nova vida, com um novo nome, novos hábitos. E, conseqüentemente, isso refletirá diretamente na vida, em casa e até mesmo no trabalho do adepto do candomblé.

Hoje, tem-se questionado se o adepto da religião do candomblé tem a faculdade de faltar ao emprego no dia seguinte às atividades do terreiro. Cabe mencionar que os terreiros seguem um pré-fixado calendário litúrgico dispendo sobre a periodicidade das suas cerimônias. Deste modo, resta conferida ao obreiro a possibilidade de ausência do trabalho quando ele resolver se iniciar nessa religião, uma vez que isso envolve grande parcela de tempo.

No entanto, a indagação central, na presente discussão, diz respeito ao trabalhador já iniciado na religião candomblecista, se ele pode ou não ausentar-se do seu labor no dia seguinte à realização das atividades religiosas. Isso porque, o direito à liberdade religiosa do trabalhador deve respeitar os critérios de razoabilidade e proporcionalidade, juntamente com os direitos de propriedade e iniciativa econômica do empregador.

Nessa esteira, Manuel Jorge e Silva Neto sustentam que o empregado pode faltar na empresa naqueles dias tidos como inadequados para a sua religião, ainda que esse dia não seja considerado feriado pela lei. Para isso ser possível basta que haja a comunicação prévia do empregado ao empregador e, também, a futura compensação em dia estipulado.

Ainda, se o empregador não atender ao mencionado pleito do empregado, poderá ser requerida a rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme disposição do art. 483, alínea “b” da CLT.

Há uma série de questionamentos atinentes à liberdade religiosa do empregado que merecem notoriedade. Primeiramente, oportuno questionamento diz respeito à liberdade religiosa do atleta profissional, ou seja, se ele deve orar ou não com o seu grupo momentos antes de alguma competição.

A presente indagação tem o intuito de saber se existe alguma obrigação por parte do atleta de participar ou não da oração do grupo. A questão é embaraçosa. Uma vez que, em prol do coletivo, por mais que haja um incômodo do atleta de participar da oração, dificilmente ele deixará de participar para não prejudicar e nem desestabilizar a sua equipe. Contudo, em termos legais, o atleta não pode ser compelido forçadamente a esse tipo de manifestação religiosa, se não houver o seu consentimento.

Por outro lado, questiona-se com frequência, no âmbito do trabalho doméstico, se é possível ao empregador proibir que o empregado ouça durante a jornada de trabalho, programas de rádio com abordagem religiosa. A base desse questionamento deve ser lastreado no proselitismo religioso no ambiente laboral. Na constituição federal há a vedação que refuta todo ato apto a ensejar mal-estar no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, o empregado deve respeito às ordens emanadas pelo empregador. Assim, o empregado deve obedecer, prontamente, às ordens de desligar o rádio ou abaixar o seu volume enquanto estiver laborando.

Outra hipótese que merece breves comentários é aquela que traz o questionamento se o empregador ateu pode ou não proibir a simples referência a temas religiosos durante a jornada de trabalho. Todavia, ressalta-se que o indivíduo que se diz ateu é fortemente discriminado. Essa situação é bastante frequente nos dias atuais. Nessa situação, o empregado está limitado no tocante à divulgação da sua religião mediante o proselitismo.

Merece ser esclarecido o questionamento no qual diz respeito se o trabalhador adepto da religião rastafari pode ser compelido ou não a cortar rente o seu cabelo. Sobre o movimento “Rastafar-I” ou “rastafarai” cabe a precisa definição de Manuel Jorge e Silva Neto:

“O movimento surgiu na Jamaica entre a classe trabalhadora e camponeses negros em meados dos anos 20, iniciado por uma interpretação da profecia bíblica em parte baseada pelo status de Selassiê como o único monarca africano de um país totalmente independente e seus títulos de Rei dos Reis, senhor dos Senhores e Leão Conquistador da Tribo de Judah, que foram dados pela Igreja Ortodoxa Etíope. Alguns historiadores, afirmam que o movimento surgiu, e teve posteriormente adesão, por conta da exploração que sofria o povo jamaicano, o que favorece o surgimento de idéias religiosas e líderes messiânicos. “

Em complemento, Manuel Jorge e Silva Neto concluem que no caso de o empregador determinar, de forma imotivada, o corte de cabelo rente do seu empregado adepto da religião rastafari, resta flagrante uma conduta impelida tão somente por preconceito. De acordo com as lições dos mencionados autores:

“O ato do empresário será considerado legítimo e acertado quando o trabalhador, por exemplo, exerce a função de garçom. Em tal circunstância, a atividade da empresa e a atribuição do laborista impõem tenha sempre os cabelos bastante curtos, sendo que a proibição de cabelos longos deve ser aplicada a todos os empregados, de todas as raças, indistintamente, pois a causa determinante da exigência patronal se relaciona com a manutenção da higiene do local de trabalho. (...) A construção de uma democracia racial é desejo de todos nós e objetivo presente na constituição de 1988. Realizá-la plenamente é tarefa que requer paciência, desassombro e, sobretudo, tolerância quanto à diversidade. “

Entretanto, determinadas atitudes e posturas do empregador no ambiente de trabalho não ofendem a liberdade religiosa. Podemos citar a hipótese na qual o empregador faça um simples convite aos seus empregados a participarem em um culto religioso. Conforme a jurisprudência, nesse caso, não há qualquer ofensa à liberdade religiosa do empregado. É o que conferimos do julgado abaixo transcrito:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS -EXIGÊNCIA DE INATIVIDADE DO EMPREGADO DURANTE HORÁRIO DE CULTO NO ESTABELECIMENTO EMPRESARIAL - OFENSA À LIBERDADE RELIGIOSA - INCORRÊNCIA - INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Não ofende à liberdade religiosa do trabalhador, o fato do empregador convidar os todos os empregados e diretores do ente reclamado (sindicato), a fim de participarem, uma vez por semana, por uma hora, de culto religioso, no local de trabalho, nem mesmo se exigir do trabalhador que não queira dele participar” (TRT-15 - RO: 66566 SP 066566/2010, Relator: JOSÉ ANTONIO PANCOTTI, Data de Publicação: 12/11/2010).

Os ambientes de trabalho não devem dar espaço a qualquer prática imbuída de intolerância religiosa. É essencial que sejam devidamente respeitadas as

diferenças ou crenças religiosas de todos os indivíduos independente se há concordância, simpatia ou animosidade em relação a essa ou aquela determinada religião, isso não interessa.

13-A CLÁUSULA CONSTITUCIONAL DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO

Em termos de tratamento isonômico, é preciso destacar a cláusula constitucional da não discriminação, consagrada nos artigos 3º, IV, e 5º da Constituição Federal de 1988. O inciso IV do art. 3º sustenta que um dos objetivos fundamentais do Estado brasileiro é promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação. Em complemento, o caput do art. 5º, consagra o princípio da isonomia, dispondo a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Os aludidos dispositivos, segundo Manuel Jorge e Silva Neto, constituem a base da cláusula da não discriminação. Essa cláusula veda a produção de toda norma jurídica ou até mesmo de qualquer outro ato em desacordo com a regra da isonomia.

A vedação de condutas discriminatórias é extensível a todos os poderes constituídos e aos destinatários dos direitos fundamentais, inclusive, logicamente, aqueles que fazem parte das relações de trabalho. Entretanto, ainda hoje, não são raras a ocorrência de situações que envolvam algum tipo de constrangimento de caráter religioso, seja em entrevistas de emprego e até mesmo dentro do ambiente de trabalho. Nesse sentido, Ana Cristina Lavalle destaca:

“Considerando que o trabalho constitui forma de inserção do ser humano na sociedade, a discriminação nas relações laborais atinge o indivíduo em sua plenitude, ou seja, em suas relações sociais e familiares. Em nosso país, a população economicamente ativa é bastante superior ao número de vagas existentes no mercado formal de trabalho, o que acarreta a precarização das relações de trabalho, e a impossibilidade do acesso de tais trabalhadores aos benefícios mínimos previstos na legislação trabalhista vigente. [...]” (2009, p. 148)

Hoje, não há que se falar em direitos isolados e, sim em direitos complementares. Dessa forma, tanto a religião quanto o direito ao trabalho estão inseridos no mesmo patamar, ou seja, no rol dos direitos fundamentais do homem. Não há como garantir condições dignas de existência sendo o trabalhador pressionado a escolher entre o direito a liberdade religiosa ou o direito ao trabalho. Isso é inaceitável consoante o ordenamento jurídico pátrio e diplomas internacionais.

Em complemento, não há como se fragmentar a dignidade da pessoa humana que deve nortear qualquer garantia fundamental. Assim, estando trabalho e religião no mesmo patamar de direitos, qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais será punida, consoante dispõe o art.5º, XLI, CF. Além disso, os direitos fundamentais trabalhistas apresentam o caráter de cláusula pétrea.

A presença da religião no ambiente de trabalho tanto nas relações de emprego público quanto de emprego privado é um tema que envolve sérias discussões. É exigida, em primeiro lugar, a ponderação de direitos e bens juridicamente protegidos pelos trabalhadores, dos empregadores e do Estado. Uma coisa é certa: o local de trabalho é, cada vez mais, um ponto crítico de teste diário da liberdade religiosa (SOSSIN 2009, 486 ss).

As relações de trabalho exercem uma influência significativa na vida do indivíduo, sendo de grande relevância na vida em sociedade. Entretanto, apesar das relações trabalhistas terem amparo constitucional, não é raro ocorrerem situações que envolvam alguma espécie de constrangimento de caráter religioso. A religião, muitas vezes, exerce influência na relação trabalhista, de alguma forma, como assinala Silva Neto (2005, p. 46):

É que muito embora tenha obtido um posto de trabalho na unidade empresarial, o trabalhador continua com as suas convicções e preferências de ordem político-ideológica e – como não poderia deixar de ser – também as de cunho espiritual.

É sabido que uma vez havendo colisão entre os direitos fundamentais, uma vez que eles não são absolutos e podem sofrer limitações pelo princípio da proporcionalidade, qualquer controvérsia relativa ao direito à liberdade religiosa do trabalhador será dirimida pela ponderação de interesses.

Complementando, os direitos fundamentais do trabalhador não podem ser exercidos de forma ilimitada, haja vista que nas relações de trabalho, os limites ao exercício das liberdades dependem do ajuste entre os direitos fundamentais

aplicáveis aos trabalhadores, com previsão na constituição federal, e os demais direitos fundamentais existentes no ordenamento jurídico em vigor.

Há diversos pontos de contato entre a religião e o mundo laboral. Existem questões laborais que remetem para discussões acerca dos valores que as religiões sempre se ocuparam. Especificamente, sabemos que determinadas questões éticas do mundo do trabalho suscitam indagações morais indissociáveis de visões religiosas e não religiosas, tais como: a dignidade do trabalho manual e intelectual, ao estatuto do trabalhador, as condições de trabalho, aos dias de trabalho e de descanso, aos salários, a greve, aos objetivos prosseguidos pelo trabalho, ao apoio no caso de doença e invalidez, a tributação, etc (KHAN 2001, 289 ss).

Nesse sentido, diversos doutrinadores ressaltam a importância da religião na vida do ser humano. Uadi Lammêgo Bulos defende a notoriedade da religião na vida do homem ao defender que exceto as Constituições de 1891 e 1937, todas as demais fazem, de alguma forma, alusão a um ser supremo (2008, pg. 66). Os direitos ao trabalho e a religião não devem ser vistos de forma isolada, isso porque tanto um quanto o outro consistem em direitos fundamentais, devendo ser complementados.

É inaceitável o cerceamento de direitos essenciais de um indivíduo tão somente por sua crença religiosa. Não há a possibilidade de se garantir condições plenas de existência sendo o trabalhador pressionado a escolher entre a livre opção religiosa ou o acesso ao trabalho.

Deve ser assinalada a complementaridade que o trabalho e a religião podem assumir na identidade e na existência de cada pessoa. O trabalho é o espaço no qual a pessoa passa grande parte da sua vida e a religião é um elemento definidor da identidade pessoal de muitas pessoas.

O direito à liberdade de religião está pautado na idéia da dignidade da pessoa humana, e na compreensão da comunidade política como um sistema de cooperação entre cidadãos livres e iguais.

Ademais, o trabalho e a religião devem ser encarados no mesmo patamar de direitos. É o que preceitua o art. 5º XLI da Constituição Federal, garantindo que a lei punirá qualquer discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais. Em complemento, conforme a disposição do art.60, § 4º, IV, os direitos fundamentais sociotrabalhistas têm o caráter de cláusula pétrea. Vejamos a seguinte lição:

A regra insculpida no inciso IV do § 4º do art. 60 da Carta Republicana reconhece aos direitos fundamentais sociotrabalhistas o status de Cláusulas Pétreas e, em função disso, é inegável a juridicidade e a efetividade que os permeiam, razão pela qual devem ser vistos dessa maneira e respeitados ante o lastro de proteção constitucional que lhes foi conferido, sendo inadmissível que ainda no século XXI sejam encarados como generosidade de um ou outro governante particular. (BRANCO, 2007, p 47).

Seguindo a mesma linha de intelecção, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, ratificado pelo Brasil mediante o Decreto 62.150 de 19 de janeiro de 1968 veda qualquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho. É o que extraímos do art. 1º do referido diploma legal que define o termo “discriminação” como:

“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 profissão.**” (grifos nossos).

A aludida convenção da OIT afirma que a discriminação também compreende: qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando existam, e outros organismos adequados.

Por outro lado, ainda sobre a referida convenção, as distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprêgo e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

Não subsiste qualquer razão que seja para a manutenção da prática de discriminação religiosa no ambiente corporativo. Assim, da mesma forma que o Estado, a empresa precisa ter uma postura imparcial com a religião. Isso porque a religião não tem nenhuma relação direta com o trabalho. Além disso, a empresa está proibida de abraçar uma determinada seita religiosa, com exceção das organizações religiosas.

É evidente que as discriminações no ambiente de trabalho interferem de forma negativa na esfera pessoal do trabalhador. Ao passo que o direito ao trabalho está no mesmo patamar do direito ao livre exercício religioso, uma vez que ambos garantem a dignidade e o pleno acesso aos direitos do homem.

A discriminação é inaceitável nos contratos de trabalho tanto no âmbito do ordenamento jurídico interno quanto no ordenamento jurídico internacional. A constituição federal de 1988 defende a igualdade e a não discriminação de forma taxativa em seu texto. Em complemento, no plano internacional cabe trazer a baila o art. 1º da Organização Internacional do Trabalho que dispõe sobre que a discriminação compreende qualquer “distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outra distinção, exclusão ou preferência especificada pelo Estado membro interessado, qualquer que seja sua origem jurídica ou prática e que tenha por fim anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego ou profissão”.

Cabe evidenciar que a discriminação nos contratos de trabalho pode ocorrer em diferentes momentos. Assim, a discriminação pode ser configurada na admissão, no curso do contrato e até mesmo na dissolução do pacto laboral. Em síntese, não é forçoso concluir que a discriminação pode ocorrer em todas as etapas da contratação.

Infelizmente, não raro são os exemplos de discriminação movida por razões religiosas no ambiente de trabalho. A intolerância é apontada como um dos principais fatores responsáveis pela discriminação, sobretudo contra pessoas que tenham religiões diferentes a do agente discriminador.

O problema da discriminação referente a razões religiosas no trabalho é um tema mais complexo do que se pode imaginar. Isso porque, além de ser fruto de atitudes pessoais, essa espécie discriminatória pode ser velada, advindo da adoção de políticas estabelecidas com o intuito de segregação religiosa. Ainda, a dificuldade na eliminação dos fatores e atitudes discriminatórias reside no fato de que ela é fundada em fatores de cunho psicossocial, educacional e econômico.

A discriminação deve ser extirpada do ambiente de trabalho. As atitudes discriminatórias são extremamente nocivas ao sujeito discriminado, afetando diretamente na sua produtividade. Ora, resta nítido que a capacidade da vítima da discriminação é altamente comprometida.

No ambiente de trabalho há alguns tipos de discriminação – discriminação direta, discriminação indireta e a discriminação oculta. Na discriminação direta, atribui-se ao empregado um tratamento desigual, atrelado a uma série de efeitos prejudiciais, fundados em razões vedadas pelo ordenamento jurídico como – o sexo, a raça e a religião. Já a discriminação indireta apresenta um tratamento apenas formalmente igual, mas que produzirá um efeito distinto sob certos grupos. Por fim, na discriminação oculta, está lastreada num comportamento proibido mas não confessado.

Atualmente, há diversas Convenções da ONU e da OIT com o escopo de combater os intoleráveis comportamentos discriminatórios. No entanto, não é discriminação a diferença de tratamento, ainda que pautada em religião ou em convicções pessoais, somente se as últimas constituírem requisito essencial ao desenvolvimento da atividade profissional.

As ações afirmativas são importantes medidas que visam a combater a discriminação. Várias normas internacionais, ratificadas pelo ordenamento jurídico pátrio, sugerem a adoção de ações afirmativas. As ações afirmativas são, essencialmente, mecanismos que buscam conceder justiça distributiva que consiste em tratar de forma desigual os desiguais. Vejamos um importante exemplo:

“As medidas positivas especiais com finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.” – Art. 4º da Convenção n. 159 da OIT, ratificada pelo Brasil.

Nessas hipóteses, o empregador deve demonstrar que as normas tem conexão com a atividade da empresa e que são necessárias. Caso contrário, as normas políticas ou procedimentos devem ser alterados. Contudo, ainda que as normas sejam justificáveis, a proibição de discriminação impede um tratamento diferenciado, ou seja, desfavorável ao trabalhador por causa da religião.

Qualquer tipo de discriminação religiosa no ambiente de trabalho interfere de forma negativa na esfera pessoal do trabalhador, seja restringindo direitos fundamentais, seja limitando a atuação do campo profissional. Ainda, a empresa, da mesma forma que o Estado, deve se abster de abraçar qualquer doutrina religiosa.

Há normas de ordem constitucional e tratados internacionais que o Brasil é signatário que impossibilitam a discriminação, inclusive a religiosa, sendo vedada a sua prática nas relações de trabalho.

14-A OBRIGAÇÃO DE ACOMODAÇÃO

Teoricamente, a acomodação razoável da religião de uns não significa o patrocínio ou apoio à religião, mas apenas a promoção da igualdade e da liberdade individual em sentido material. Assim, não há qualquer violação do princípio da separação do Estado e das confissões religiosas ou da neutralidade.

Entretanto, a acomodação da religião de alguns indivíduos pode afetar o sentimento de igualdade e justiça numa dada empresa. Pode ser que alguns colegas de trabalho não aprovelem a idéia de que, por exemplo, alguém que nunca trabalhe aos sábados ganhe exatamente o mesmo que ele que trabalha todo sábado. Isso porque a acomodação de um sabatista pode criar desigualdades de tratamento caso obrigue os colegas a trabalhar aos sábados.

Nesse sentido, há jurisprudência que considera que existe um encargo excessivo para a empresa sempre que o custo da acomodação seja superior ao custo considerado trivial. Deste modo, a acomodação da religião implica uma ponderação dos direitos da empresa e do trabalhador e dos direitos de vários trabalhadores.

A obrigação de acomodação revela a adoção de uma série de critérios de ponderação. A empresa tem o dever de acomodar a religião dos trabalhadores e suportar os respectivos custos, desde que eles sejam mínimos. Ao passo que havendo a sobrecarga das empresas com exigências de igualdade, deve-se mensurar se há viabilidade para tanto sem que comprometa o seu sustento. É preciso atentar-se para a dimensão, os custos operacionais e os resultados positivos do empregador. A acomodação deve procurar as alternativas menos restritivas dos direitos em presença (ZAHEER 2007, 507).

Desarte, a invocação de dano excessivo por parte da empresa que recusa a acomodação da liberdade religiosa do trabalhador deve ser empiricamente fundamentada. Os custos da acomodação podem ser repartidos entre a empresa e o trabalhador. Essa situação pode ser ilustrada pelo trabalhador que pretende não

trabalhar nos dias festivos da sua religião, ciente que isso poderá implicar numa redução da sua remuneração. A acomodação da religião deve ser realizada de forma razoável e equilibrada.

15-O PROSELITISMO RELIGIOSO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Na prática, as relações de trabalho consistem num ambiente propício para o desenvolvimento de conflitos relacionados com a religião. Dentre todos os possíveis conflitos acerca desse tema no ambiente de trabalho, o proselitismo religioso é bastante desafiador.

Nesse ínterim, ao passo que o proselitismo religioso é extremamente necessário para a afirmação da identidade do crente, constituindo uma forma de exteriorização da liberdade de crença e manifestação do pensamento, ele pode representar um verdadeiro atentado à liberdade de consciência do indivíduo que foi escolhido.

Etimologicamente, o termo “proselitismo” tem origem na palavra grega “proshlutov” (prosélytos), significando de forma literal “recém-chegado”. Acrescente-se que entre os judeus, o proselitismo significava alguém que veio de uma religião paga para o judaísmo. Curiosamente, a expressão proselitismo foi utilizada, também, por Jesus Cristo.

O proselitismo religioso pode ser definido como o “conjunto de comportamentos dirigidos de dentro da comunidade dos crentes para fora dela, com a finalidade de convidar outros a aderirem à mesa (Tuschnet)”.

Em complemento, podemos afirmar que o proselitismo religioso é a atividade desenvolvida pelo crente apta a difundir, por quaisquer meios, as idéias e crenças que professa, objetivando conquistar novos adeptos à sua religião.

O proselitismo religioso pode ser praticado mediante diversas formas. A manifestação mais antiga e usual do proselitismo é a oral. Contudo, o proselitismo pode ser praticado até mesmo na forma escrita e por intermédio de símbolos e gestos. Ainda, devido à evolução tecnológica, o proselitismo pode ser praticado à distância, seja pela internet, pelo rádio e por programas de televisão.

Não obstante, o proselitismo religioso não é apenas uma simples expressão de fé religiosa. Na realidade, o proselitismo é uma expressão de fé qualificada por

uma ação ou um discurso tendente a persuadir alguém a tornar-se um adepto da crença religiosa professada pelo seu autor.

Renomados autores defendem que o proselitismo religioso encontra vedação no ambiente de trabalho. Isso porque, por mais que seja conferida a liberdade de crença ao indivíduo, o proselitismo religioso é mais incisivo, representando o conjunto de comportamentos dirigidos dentro da comunidade dos crentes para fora dela, com o objetivo de convidar outros a sua adesão.

Consoante às lições de Manoel Jorge e Silva Neto, a atitude proselitista do empregado religioso pode ocasionar constrangimentos no ambiente de trabalho. Isso se justificaria pelo fato de que a atitude proselitista de um colega de trabalho implica em uma grave ofensa à liberdade de crença em relação ao adepto de outra crença. Ainda, em relação ao agnóstico, é possível que ele não aceite a investida do crente de forma tranquila.

Nesse sentido, seria inconcebível admitir que os empregados façam o proselitismo religioso no âmbito da empresa. Se fosse permitido o mencionado comportamento, as suas consequências poderiam ser desastrosas e prejudiciais ao trabalho. A possessão da verdade por parte do crente proselitista poderia culminar em inimizades e atitudes advindas de intolerância religiosa.

Os autores Manoel Jorge Silva e Neto não admitem a possibilidade de o empregado persuadir colegas de trabalho ao ingresso em qualquer segmento religioso. Assim, essa impossibilidade abrange o local da empresa, durante o horário de trabalho e até mesmo o intervalo intrajornada. Ainda, sob o proselitismo, o aludido autor expõe com maestria que:

“Não obstante possa se tratar de problema ocasionado por um único empregado, o fato é que a situação leva à ofensa de interesses transindividuais dos trabalhadores, no caso a liberdade de crença e também o meio ambiente do trabalho, pois as atitudes voltadas à obtenção de adeptos e conversão de agnósticos causam profundo mal-estar, mais ainda quando provém de superior hierárquico.”

Ainda, na hipótese de configuração de proselitismo religioso no ambiente de trabalho, confere-se ao empregador a faculdade de extinguir por justa causa a relação contratual, com fundamento na alínea “b” do artigo 482 da CLT, já que a atitude do obreiro caracteriza-se como incontinência de conduta. O proselitismo

religioso exige cautela, isso, principalmente, em virtude da relação de subordinação hierárquica e do constante receio em não desagradar a equipe de trabalho.

Entretanto, adverte-se que a mera exteriorização do pensamento religioso não constitui, por si só, proselitismo, uma vez que pode ser motivada por razões distintas da conquista de novos adeptos. Na verdade, a prática do proselitismo faz parte das exigências de muitas religiões.

Desarte há autores que defendem que o proselitismo religioso é uma posição jurídica essencial à configuração da liberdade religiosa, mais precisamente referindo-se à liberdade de crença do indivíduo.

Na linha de raciocínio acima adotada, o proselitismo religioso seria uma prática religiosa constitucionalmente protegida. Isso encontra fundamento no modelo de laicidade adotado pela nossa constituição federal.

Insta salientar que a expressão religiosa é um valor que está consagrado no nosso ordenamento jurídico. No exame dos conflitos envolvendo a liberdade religiosa no ambiente de trabalho não se deve suprimir a liberdade religiosa.

A solução que se afigura mais razoável diante do proselitismo religioso no ambiente de trabalho é a sua ponderação. Isso porque o proselitismo religioso consiste numa posição jurídica nuclear da liberdade de manifestação de pensamento. Porém, o proselitismo religioso deve respeitar o ambiente de trabalho, sobretudo as normas impostas pelo empregador numa relação de trabalho.

16-A LIBERDADE RELIGIOSA E O EMPREGADOR DE TENDÊNCIA IDEOLÓGICA

Por mais que a liberdade religiosa constitua um componente dos direitos fundamentais do trabalhador, destaca-se que esse direito poderá ser limitado em determinadas situações. Assim, quando o empregador tiver a necessidade de contratar, exclusivamente, empregados que professem a fé por ele escolhida com o objetivo de atingir os seus propósitos institucionais, não será caracterizada nenhuma prática de conduta discriminatória por parte do empregador em relação ao empregado.

Não obstante, os direitos fundamentais do trabalhador não podem ser exercidos de forma ilimitada. Nas relações de trabalho, os limites ao exercício das

liberdades dependem do ajuste entre os direitos fundamentais aplicáveis aos trabalhadores, previstos na Constituição, e os demais direitos fundamentais, entre eles o poder diretivo, decorrente do princípio da livre-iniciativa.

Merece posição de destaque, nesse contexto, a situação das organizações de tendência ideológica no âmbito das relações de trabalhos, porque elas representaram um exemplo de limitação do direito à liberdade religiosa do empregado.

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

Dessa forma, as entidades de tendência se caracterizam por estarem voltadas à difusão ou à promoção de certa ideologia que, com base no pluralismo político e social, constituem expressão do exercício de direitos fundamentais.

Entretanto, a convicção política ou a fé religiosa do empregado devem estar em consonância com a orientação ideológica e com a crença difundidas pela organização empregadora. Contudo, é necessário que tal fato não implique atentado à liberdade de consciência do trabalhador.

As organizações religiosas, confessionais e empresariais com fins predominantemente ideológico-religiosos podem interferir na liberdade religiosa e de expressão de seus empregados numa maior medida que os outros tipos de empregadores.

Resta evidente que a natureza do empregador ou da atividade empresarial pode justificar a limitação quanto ao exercício da liberdade religiosa do trabalhador. Isso porque, relativamente às entidades de tendência, a necessidade de adequação do empregado ao cumprimento dos objetivos podem importar em uma limitação ainda maior, exigindo-se conformidade ou adequação ideológica do trabalhador à tendência da entidade empregadora.

Em complemento, o nível de liberdade de autodeterminação da organização religiosa é justificada na medida que lhe seja reconhecida uma maior liberdade na contratação de empregados. Isso objetiva assegurar a prerrogativa de alcançar o melhor atendimento de suas finalidades. Assim, a organização religiosa poderá exigir que o seu pessoal seja composto tão somente por indivíduos comprometidos com as regras que constituem a base de sua formação.

Ainda, é plausível que as igrejas optem por contratar e por manter nos seus quadros somente pessoas que partilham dos seus ideais religiosos independentemente da função a ser exercida na instituição. Isso é justificado pela finalidade da igreja ser instrumental em relação às crenças e ao sistema de valores partilhados por seus integrantes.

De outro lado, se houver intenção deliberada do trabalhador de agredir os valores cultivados pela empregadora, o mesmo poderá ser dispensado por justa causa. Entretanto, se o ato, representou somente a expressão de seu afastamento da doutrina religiosa, será caso de aplicabilidade de sanções mais brandas, como a advertência e a suspensão contratual.

De forma objetiva, sustentamos que as organizações de tendência podem restringir os direitos fundamentais do empregado, sobretudo, a sua liberdade de manifestação religiosa, de modo que seus objetivos sejam alcançados.

17-QUESTÕES CONTROVERTIDAS SOBRE A LIBERDADE RELIGIOSA

Na realidade brasileira atual, encontramos uma série de questões controvertidas sobre a liberdade religiosa tanto de uma forma geral quanto no contrato de trabalho. Entretanto, queremos deixar claro que a liberdade religiosa não deve ser suprimida, a não ser que prejudique sobremaneira o empregador.

A inclusão do nome de deus no preâmbulo do texto constitucional não afasta a posição laica do estado brasileiro. Vejamos a redação preambular contida na constituição federal de 1988:

“Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a desigualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.”

A invocação da proteção de Deus na norma preambular não induz a existência de um Estado brasileiro crente. Isso porque é consagrado como direito fundamental tanto a liberdade de consciência quanto a liberdade de crença. Assim, não há qualquer incoerência entre a inserção do nome de Deus no preâmbulo da constituição e a liberdade preconizada no corpo dos direitos individuais.

A expressão “Deus Seja Louvado” em notas de real não configura hipótese de proselitismo religioso. A moeda nacional está inserida como um dos elementos preservadores de uma identidade nacional, tais como a língua e os acidentes geográficos. A moeda representa riquezas e, também, conteúdos não econômicos, em especial os que constituem uma nacionalidade. A aludida referência cumpre tão somente o propósito de identificar os indivíduos ao plano real.

Cabe mencionar a polêmica sobre o dia da semana para a realização de concurso público. Muitos segmentos religiosos se abstêm em relação a desempenhar qualquer atividade em determinado dia da semana. Por exemplo, podemos citar os adeptos da Igreja Adventista do Sétimo Dia, que guardam o dia de sábado para o descanso e a organização de cerimônias religiosas. Deste modo, restou a dúvida se o adventista pode se recusar à submissão à prova no dia designado por recair no dia de sábado. O direito individual do adventista não deve ceder espaço à comodidade da Administração Pública.

Complementando, diante do ordenamento jurídico pátrio surge a necessidade de regulação de situações específicas acerca da liberdade religiosa no contrato de trabalho. Muitas situações, frequentemente ocorridas no dia-a-dia das relações de trabalho não têm o tratamento legal devido.

Na verdade no que tange a relação de emprego do o trabalhador adventista do sétimo dia há duas situações que culminam em consequências distintas tanto para o empregado quanto para o empregador.

A primeira situação diz respeito ao trabalhador contratado, sem uma determinada religião no momento do contrato, mas no decorrer do contrato ele resolve, por exemplo, ser adventista depois do exercício das suas funções. Assim, essa religião não mais permite que esse empregado realize algumas funções inerentes ao seu emprego. Nessa hipótese, o empregador não é obrigado a aceitar essa nova realidade.

Contudo, uma hipótese distinta diz respeito a situação do empregador que contrata um dado empregado ciente da sua religião e que ele não poderá trabalhar,

por exemplo, aos sábados. Nesse caso, veda-se ao empregador qualquer imposição de trabalho que conflite com a religião desse mesmo empregado.

É imperioso trazer o posicionamento de que o trabalhador adventista do sétimo dia não tem a garantia de folga aos sábados. Muitos juristas defendem o posicionamento de que os empregadores não são obrigados a garantir ao trabalhador adventista do sétimo dia folga remunerada aos sábados, nem mesmo sob a alegação de liberdade de culto ou mediante a proposta de compensação da jornada aos domingos ou durante a semana.

Deste modo há alguns perigos em se conceder o benefício de folga ao trabalhador adventista do sétimo dia, tais como – a falta de tratamento isonômico aos trabalhadores, o risco de muitos trabalhadores de religiões diferentes que possam pregar o não labor em qualquer outro dia da semana.

O entendimento acima explicitado foi demonstrado numa decisão do juiz baiano Geovane de Assis Batista, substituto na Vara de Senhor do Bonfim-BA, que julgou improcedente o pleito de uma funcionária da Empresa Baiana de Águas e Saneamento (EMBASA).

A reclamante pleiteava à Justiça que condenasse a empresa a não lhe exigir trabalho das 18 horas da sextas às 18 horas dos sábados, ao tempo em que se oferecia para compensar a sua ausência.

Na sentença, o magistrado observou que, desde o começo do contrato, a funcionária evitou comparecer à empresa nas jornadas aos sábados, realizando a troca de turnos com seus colegas. Assinalou, também, que a reclamante alegava sofrer transtornos ao recorrer a tal expediente de improviso nos horários de fim de semana. De acordo com o juiz, como a empresa admitia a ausência nesses dias, a prática repetida pareceria constituir direito adquirido e incorporado ao contrato, sublimado pelo princípio da primazia da realidade contratual, e pela vedação à alteração contratual com fundamento no art. 468, da CLT.

Mas, mais adiante, porém, ele mesmo refuta tal impressão, dizendo que não se trata de alteração contratual. Tal situação somente poderia se configurar caso a reclamante, ao se ausentar aos sábados, não fosse substituída por outro colega, ou se a empresa não sofresse qualquer ameaça de prejuízo decorrente da ausência de um substituto ou, ainda, se a empresa tivesse escolhido o substituto quando ocorreram as ausências. Caberia, então, a obrigação de não fazer, mas,

ao contrário, ao admitir as permutas da reclamante, a empresa colaborou com a sua situação especial, na linha da primazia do pactuado e da razoabilidade.

A sentença reconhece que não há norma religiosa, fundada nos costumes, tampouco jurídica que dê amparo à pretensão da reclamante. Além disso, segundo a sentença, a obrigação de trabalhar aos sábados, por força do regime de revezamento de turnos, é estendida a todos os empregados da Embasa, salvo aos que exercem funções administrativas. De outro lado, ao participar do concurso da empresa, a funcionária sabia de antemão do revezamento semanal, e, portanto, que trabalharia aos sábados.

18-O ASSÉDIO MORAL POR MOTIVOS RELIGIOSOS

Segundo orientações do Superior Tribunal do Trabalho, o assédio moral por discriminação religiosa pode ensejar condenações do empregador em face do empregado. Vejamos a definição de assédio moral dada pela francesa Marie-France Hirigoyen:

“O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”

O assédio moral no ambiente de trabalho promove a desestabilização moral e emocional do assediado, tornando, assim, o ambiente de trabalho insuportável. O assédio moral é caracterizado pelo abuso de poder de forma reiterada. Há condutas aptas a caracterizar o assédio moral – a alta intensidade da violência psicológica, o prolongamento do tempo e a intenção de causar um dano psíquico ou moral ao empregado.

Consoante os ensinamentos de Rodolfo Pamplona Filho, o assédio moral é por ele definido de uma forma geral. Vejamos:

“Assédio moral é a conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. “

Diante das definições acerca do assédio moral, resta claro que ele é gênero, comportando uma série de espécies, estando incluso o assédio moral por motivos religiosos. Logo, o assédio moral por motivação religiosa deve ser combatido no

contrato de trabalho. O assédio por motivos religiosos pode ser configurado pela conduta ofensiva à opção religiosa do trabalhador.

Consoante a Resolução 1488/98 do Conselho Federal de Medicina, para o estabelecimento do nexos causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexos causal; o estudo do local de trabalho; o estudo da organização do trabalho; os dados epidemiológicos; a literatura atualizada; a ocorrência de quadro clínico ou sub clínico em trabalhador exposto a condições agressivas; a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes, e outros; o depoimento e a experiência dos trabalhadores; os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais sejam ou não da área de saúde (Artigo 2º da Resolução CFM 1488/98).

Há alguns tipos de assédio moral que podem ser verificados no ambiente de trabalho. A perseguição moral pode ser vertical ou horizontal. A perseguição vertical é aquela em que o indivíduo se serve da sua autoridade para manter o assédio. Por outro lado, a perseguição horizontal é aquela realizada pelo próprio colega de trabalho. O assediador pode ser uma pessoa ou até mesmo um grupo de pessoas.

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ocasionar trágicas consequências para o trabalhador e para a empresa. É comprovado que o assédio moral propicia a queda da produtividade, a menor eficiência, doenças profissionais, acidentes de trabalho. O empregado assediado pode ter comprometida as suas atividades em razão desse assédio, tornando-se improdutivo, acomodado ou doente.

É constitucionalmente assegurado que ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa. Via de consequência, sendo configurada qualquer hipótese de assédio moral por motivos religiosos, no ambiente de trabalho ela será devidamente combatida.

É preciso deixar claro que o assédio moral nas relações trabalhistas causam consequências extremamente negativas. O assédio moral pode culminar na perda do interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, queda da auto-estima, depressão, sentimento de culpa e pensamentos suicidas, etc.

O empregado assediante poderá ser dispensado por justa-cause se preencher os requisitos tipificados no art. 482 da CLT e suas alíneas “b”, “j” e “k”. Conforme disposição do mencionado artigo, constituem justa-cause para a rescisão

do contrato de trabalho – a incontinência de conduta ou mau procedimento; o ato lesivo da honra ou boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; 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.

Infelizmente, o assédio moral tornou-se um fenômeno comum no ambiente de trabalho e muitos são os casos que chegam à Justiça Trabalhista. Em virtude dessa realidade, a Justiça do Trabalho mantém um posicionamento justo independentemente da existência de leis específicas. Isso porque a teoria do assédio moral está baseada no direito à dignidade da pessoa humana.

Hoje, a tutela do direito do trabalhador está fundamentada no direito moral trabalhista e no direito ao meio ambiente de trabalho saudável, ambos garantidos pela constituição federal. A legislação específica sobre assédio moral está em construção, existindo vários projetos de lei nesse sentido.

19-A REFORMA TRABALHISTA, O CONTRATO DE TRABALHO E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

A Reforma Trabalhista, Lei n 13.467-2017, foi aprovada e publicada no D.O.U. em 14/07/2017 e terá vigência em novembro de 2017 no Brasil. A referida lei tem gerado muita polêmica até mesmo no meio jurídico, isso porque promoverá significativas alterações no contrato de trabalho.

Destaca-se que lei 13.467/2017 trouxe uma série de novidades, tais como: a possibilidade de ser realizado acordo na rescisão do contrato de trabalho; a compensação de jornada e banco de horas mediante acordo individual; a desnecessidade da homologação no MTE do plano de cargos e salários; a desnecessidade de homologação da rescisão do contrato de trabalho para empregados com mais de um ano de vínculo; a possibilidade de ser tornar livre a negociação do contrato de trabalho entre o empregador e alguns empregados, divisão, dentre outras.

No caso prático do tema, temos que o empregado que se sentir impossibilitado de cumprir as funções inerentes ao seu contrato de trabalho por conta da sua religião, poderá negociar a rescisão do seu Contrato de Trabalho com

o empregador sem perder todos os direitos inerentes à dispensa sem justa causa. O art. 484-A da lei 13.467 retrata essa realidade, vejamos a sua redação:

“Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I – por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II – na integralidade, as demais verbas

1º A extinção do contrato prevista no *caput* deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

2º A extinção do contrato por acordo prevista no *caput* deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro- Desemprego.”

Atualmente, ainda é muito comum vermos o empregado deixar de pedir demissão para não “perder os direitos” da dispensa sem justa causa, enquanto que o empregador muitas vezes evita dispensar sem justa causa em decorrência da onerosidade com os valores a serem disponibilizados nesta modalidade de rescisão do contrato de trabalho.

Desta forma em uma situação de conflito em razão da liberdade religiosa, o empregador e empregado poderiam negociar (acordar) a rescisão contratual. Por outro lado, a possibilidade de compensação de jornada e banco de horas por acordo individual fortalece o tema, inclusive quanto à religião do adventista do sétimo dia. (Compensação do Sábado). O fundamento consiste nos seguintes artigos: art. 59, §5º e art. 59-A da lei 13.467.

Segundo o que dispõe o art. 59, §5º da Lei 13.467: “O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.”

Em complemento, o art. 59-B da lei em comento diz que:

“O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.”

Outra alteração importante trazida pela lei em comento foi que a prática religiosa no ambiente de trabalho não será mais considerada como tempo à disposição do empregador. Isso tem fundamento no art. 4º, §2º, I da Lei 13.46, vejamos:

“§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: I - práticas religiosas.”

Outro ponto, todavia extremamente negativo da reforma trabalhista, é a taxatividade do dano moral, levando-se em consideração o salário do empregado. O art. 223 e os seguintes da lei 13.467 embasam esse retrocesso. Essa alteração é flagrantemente inconstitucional.

Assim, merece transcrição o artigo 223 e seguintes da Lei da Reforma Trabalhista:

“ Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.”

Ademais, a grande modificação que a Lei n 13.467-2017 trouxe foi o prevailecimento do negociado sobre o legislado. Os autores desse projeto sustentam que os trabalhadores não perderão os direitos trabalhistas previstos na constituição federal de 1988. No entanto, na prática, infelizmente, os obreiros poderão ter seus direitos prejudicados.

Em síntese, acredito que as alterações provocadas pela Reforma Trabalhista irão precarizar as relações trabalhistas, prejudicando substancialmente o trabalhador. Entretanto, os direitos fundamentais do obreiro não podem ser atingidos, a exemplo do direito fundamental à liberdade religiosa.

20-JULGADOS IMPORTANTES ACERCA DA LIBERDADE RELIGIOSA NO CONTRATO DE TRABALHO

Felizmente, os tribunais superiores pátrios têm suas decisões amparadas na constituição federal, respeitando os direitos fundamentais do trabalhador, mais especificamente o direito fundamental à liberdade religiosa. Os julgados abaixo colacionados refletem esse posicionamento.

TJ-SP - Apelação APL 00057390420098260627 SP 0005739-04.2009.8.26.0627 (TJ-SP)

Data de publicação: 03/09/2014

Ementa: CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO MANDADO DE SEGURANÇA SERVIDOR PÚBLICO MAGISTÉRIO **LIBERDADE RELIGIOSA** DISPENSA DE EXERCÍCIO AOS SÁBADOS ADMISSIBILIDADE. 1. O agente estatal pode invocar razões de convicção **religiosa** para se eximir de obrigação funcional. Exigência de prestação alternativa que depende de fixação em lei. Privação do direito que só cabe quando também se recusa à prestação alternativa. Inteligência do art. 5º, VI e VIII, CF. 2. Dispensa de servidor aos sábados durante período excepcional de reposição de aulas. Admissibilidade. Segurança concedida. Sentença mantida. Reexame necessário, considerado interposto, e recurso desprovidos.

TRT-15 - Recurso Ordinário RO 43572 SP 043572/2011 (TRT-15)

Data de publicação: 15/07/2011

Ementa: CONVIDAR EMPREGADOS PARA ORAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO - OFENSA À **LIBERDADE RELIGIOSA** - DIREITO FUNDAMENTAL (CF/88 , Art. 5º , VI). O direito fundamental de **liberdade** de culto **religioso** assegurado pelo art. 5º, VI da Constituição é uma garantia de mão dupla. De sorte que a **liberdade** do seu exercício é assegurado tanto ao empregado como ao empregador e seus prepostos. Assim, o empregado evangélico não é obrigado a participar da prática de orações católicas que o empregador, chefe ou encarregado.

TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 01462200802003008 0146200-29.2008.5.03.0020 (TRT-3)

Data de publicação: 21/09/2010

Ementa: **LIBERDADE RELIGIOSA**. VIOLAÇÃO. PROVA. O empregador, no exercício do poder diretivo e disciplinar não poderá desconhecer direitos básicos do empregado, previstos na legislação trabalhista e previdenciária, nas normas coletivas, no regulamento interno da empresa, no contrato individual e, principalmente, nas garantias da Constituição, onde estão inseridos os direitos fundamentais, cerne do ordenamento jurídico e cuja existência está calcada na dignidade humana, vista como "um ente da razão que basta-se a si mesma" (SOTELO FILIPPE, Márcio. Razão jurídica e dignidade humana. São Paulo: Max Limonad, 1999, p. 67). Entre as garantias fundamentais asseguradas ao empregado, inclui-se a **liberdade** de crença e de consciência, as quais asseguram a todos não só a livre escolha da religião, mas a **liberdade** de não aderir a religião

alguma, aí incluída "a **liberdade** de descrença, a **liberdade** de ser ateu e de exprimir o agnosticismo" (SILVA, José Afonso da Curso de direito constitucional positivo, 22ª ed, São Paulo: Malheiros Editores, 2003, p. 248). Por isso mesmo, não pode o empregador exigir de seus empregados o comparecimento a culto **religioso** realizado durante a jornada de trabalho. Acaso evidenciada a conduta atribuída ao empregador, estaria evidenciada a ofensa à **liberdade religiosa**. O exame da prova carreada aos autos, no entanto, mostra que os fatos narrados na inicial não foram confirmados de forma indubitosa. Não se pode afirmar, portanto, que a empresa realmente exigisse o comparecimento de todos os empregados ao culto semanal. Logo, inexistindo prova segura da conduta ilícita atribuída à reclamada, deve ser excluída da condenação a compensação pelo dano moral deferida sob tal título.

TRT-15 - Recurso Ordinário RO 66566 SP 066566/2010 (TRT-15)

Data de publicação: 12/11/2010

Ementa: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS -EXIGÊNCIA DE INATIVIDADE DO EMPREGADO DURANTE HORÁRIO DE CULTO NO ESTABELECIMENTO EMPRESARIAL - OFENSA À **LIBERDADE RELIGIOSA** - INCORRÊNCIA - INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Não ofende à **liberdade religiosa** do trabalhador, o fato do empregador convidar os todos os empregados e diretores do ente reclamado (sindicato), a fim de participarem, uma vez por semana, por uma hora, de culto **religioso**, no local de trabalho, nem mesmo se exigir do trabalhador que não queira dele participar.

TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO RO 213200747202001 SP 00213-2007-472-02-00-1 (TRT-2)

Data de publicação: 27/10/2009

Ementa: "JUSTA CAUSA - FALTAS AO TRABALHO AOS SÁBADOS - **LIBERDADERELIGIOSA** - tendo a empregada laborado habitualmente aos sábados, antes da conversão para atual religião, somente por acordo bilateral se admitiria alteração do clausulado para liberá-la do trabalho nesses dias. As obrigações decorrentes do contrato de trabalho emergem de livre pactuação das partes, de modo que não havendo mais o interesse da empregada em manter a prestação de serviços naqueles moldes, lhe é facultado, a qualquer momento, rescindir o contrato. A manutenção por parte da reclamada do trabalho aos sábados não importa em violação à **liberdade** de crença **religiosa**, por não se configurar em medida privativa de direito. A garantia fundamental à **liberdade** de crença presta-se a eximir o cidadão de obrigações legais contrárias às suas convicções **religiosas**, mas não para exonerá-lo do cumprimento de obrigações por ele mesmo contraídas. A recusa da empregada em trabalhar aos sábados, ocasionando faltas reiteradas, enseja a aplicação de justa causa, nos termos do artigo 482 , 'h' da CLT . Recurso da autora a que se nega provimento."

TRF-2 - AC APELAÇÃO CIVEL AC 201051010042602 (TRF-2)

Data de publicação: 06/04/2011

Ementa: ADMINISTRATIVO. PENSÃO DE EX-COMBATENTE. ART. 14 , II , DA LEI Nº 8.059 /90. EXCLUSÃO DO BENEFÍCIO POR NOVO CASAMENTO DA PENSIONISTA. ART. 5º , VI E VII DA CRFB/88 . **LIBERDADE RELIGIOSA**. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DOS FATOS ALEGADOS. ART. 333 , I , DO CPC . 1. Pretende a autora o restabelecimento da pensão especial prevista na Lei nº 8.059 /90,

equivalente ao soldo de Segundo-Tenente, recebida em razão de ser viúva do ex-combatente Feliciano Augusto Antonio Costa, falecido em 24/10/93 (fl. 15), independentemente de ter contraído novo matrimônio. 2. O art. 14 da Lei 8.059 /90 estipula que a cota-parte da pensão se extingue: I - pela morte do pensionista; II - pelo casamento do pensionista; III - para o filho, filha, irmão e irmã, quando, não sendo inválidos, completam 21 anos de idade; IV - para o pensionista inválido, pela cessação da invalidez. 3. Conforme relatado, a autora em seu apelo alega que "... é evangélica, freqüentando há mais de 20 (vinte) anos e após ter se tornado viúva começou um relacionamento amoroso, fins de se restabelecer e não mais se sentir só-, e que foi por imposição da igreja- que se casou novamente. Prossegue ressaltando que é pessoa idosa, de saúde abalada e no momento achou que seguia a orientação da igreja e não estava ferindo a dos homens-, e que no entanto foi surpreendida com a suspensão da sua pensão, sua fonte material de sobrevivência-. 4. Assim, pleiteia a autora, com base em direito fundamental albergado no artigo 5º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988, que não lhe seja aplicada a norma disposta no inciso II do artigo 14 da Lei nº 8059 /90, que prevê como causa de extinção do direito à pensão especial de ex-combatente o casamento do pensionista. 5. Realmente, a Carta Constitucional de 1988 confere um relevo maior à **liberdade religiosa**, haja vista que é versada em dois dos incisos que tratam das garantias fundamentais, quais sejam, os incisos VI e VIII do artigo 5º.

TRT-1 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00106980720155010222 (TRT-1)

Data de publicação: 22/03/2017

Ementa: DANOS MORAIS. **LIBERDADE RELIGIOSA**. Comprovado que o empregado era obrigado a participar de culto **religioso** realizado no estabelecimento da empregadora, sem respeito à sua crença, devida a indenização por danos morais postulada.

TRT-6 - Recurso Ordinário RO 00015479720105060013 (TRT-6)

Data de publicação: 19/07/2011

Ementa: RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. VIOLAÇÃO À **LIBERDADE RELIGIOSA**. CONFIGURAÇÃO. O dano moral é aquele que causa lesão à esfera íntima da pessoa, aos seus valores, suas concepções e crenças, a sua integridade como ser humano. Essa ofensa traduz, em suma, uma violência aos direitos de personalidade do indivíduo. In casu, restou comprovado que o Empregador subtraiu do Empregado a **liberdade** de consciência e de crença, que repousa na faculdade de ter, não ter e deixar de ter religião; escolher livremente, praticar, mudar ou abandonar a própria crença **religiosa**. Maculado esse direito fundamental do Trabalhador, consagrado no artigo 5.º, inciso VI da Constituição da República, caracterizado está o dano moral, cabendo indenização respectiva. (Processo: RO - 0001547-97.2010.5.06.0013 (01342-2008-009-06-00-7), Redator: Eneida Melo Correia de Araújo. Data de julgamento: 19/07/2011, Segunda Turma, Data de publicação: 01/08/2011).

Os julgados colacionados acima revelam ser nítida a opção do órgão julgador pela busca do equilíbrio entre o direito fundamental a liberdade religiosa e o contrato de trabalho. Dessa forma, em cada caso específico, deve-se buscar sempre que não haja prejuízo a nenhum dos sujeitos da relação de trabalho.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, concluímos que o direito fundamental à liberdade religiosa precisa ser efetivamente respeitado nos contratos de trabalho. O Brasil é um país laico, justificando, assim, a pluralidade religiosa dos seus cidadãos. Não há espaço para quaisquer discriminações advindas tão somente por ostentar uma determinada religião.

Os trabalhadores brasileiros são livres para escolherem a religião que reflita suas crenças e seja mais adequada ao seu estilo de vida e convicções. Contudo, no ambiente de trabalho deve haver limites à liberdade religiosa, traçados pelo empregador e pela empresa, devendo ser seguidos pelo obreiro. Ainda, destacamos que a empresa, assim como o Estado, deve manter-se imparcial quanto à preferência ou simpatia por qualquer religião.

Ressaltamos ao longo do trabalho a importância que a religião exerce na vida da maioria das pessoas. Dessa forma, na condição de direito fundamental, os conflitos envolvendo a liberdade religiosa devem ser reconduzidos à colisão dos direitos fundamentais, sendo utilizada a técnica da ponderação. Portanto, resta inadmissível a supressão da liberdade religiosa no ambiente de trabalho.

Ademais, não podemos esquecer que o princípio da proteção, o princípio da boa-fé e a função social da propriedade são valores constitucionais que devem ser ponderados na hipótese de disputa entre interesses religiosos e a autonomia da vontade no ambiente de trabalho.

Restou demonstrado que há algumas situações específicas que a liberdade religiosa conflita com o contrato de trabalho já em curso, principalmente quanto às atividades desempenhadas pelo empregado. Nessas hipóteses, ainda que a liberdade religiosa seja um direito fundamental, nada impede que o empregado peça demissão e procure outro emprego em que possa conciliar com as suas convicções religiosas.

Por fim, é imperioso afirmar que qualquer abuso no exercício da liberdade religiosa pode ensejar em rescisão indireta do contrato de trabalho (justa causa do empregador) e, também, em dano moral a ser pago por meio de indenização. Ao passo que o ambiente de trabalho é um espaço de afirmação dos direitos fundamentais, não havendo espaço para condutas atentatórias à dignidade do empregado tampouco aos seus direitos de personalidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARROS, Maria Alice. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2017.
- BERG, Thomas C. “**Religious Speech In The Workplace: Harassment or Protected Speech?**” *Harvard Journal of Law & Public Policy*, 2, 1999: 959.
- BRANCO, Ana Paula Tauceda, **A colisão de princípios constitucionais no direito do trabalho**, São Paulo: Ltr, 2007.
- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Discriminação no trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.
- BULOS, Uadi Lammego. *Constituição Federal Anotada*. São Paulo: Saraiva, 2008.
- CANOTILHO, J J Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2003.
- CARLOS, Vera Lúcia. **Discriminação nas relações de trabalho**. São Paulo: Método, 2005.
- CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado**. 1 ed. São Paulo: Método, 2016.
- CLEARY, Richard C. “**Religion In The Workplace: Reasonable Accomodation In Employment.**” *Maine Bar Journal*, 13, 1998: 102.
- CORRADA, Roberto L. “**Toward An Integrated Disparate Treatment and Accommodation Framework For Title VII Religion Cases.**” *University of Cincinnati Law Review*, 77, 2009: 1411.
- CORRÊA, Lélío Bentes. **Discriminação no trabalho e ação afirmativa no Brasil**. *Boletim Científico Escola Superior do Ministério Público da União*. v. 1, n. 2, p. 83-90 (jan./mar.) 2002 Brasília: ESMPU, 1676-4781, (BR-BrPGT) 5704.
- COSTA, Maria Emília Corrêa da. **Liberdade Religiosa como Direito Fundamental**. Dissertação de mestrado em Direito. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2006.
- CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O direito à diferença: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.
- DUGUIT, LEON. **Fundamentos do direito**. Tradução – Márcio Pugliesi. São Paulo. Martin Claret, 2009.
- DORSA, Paschoal José. **Direito a vida e a liberdade de crença: testemunhas de Jeová, transfusão de sangue, assinatura de termo de responsabilidade e autorização, recusa, procedimento médico e administrativo, em face de**

constituição, O. Revista dos Tribunais: Revista dos Tribunais, v. 84, n. 714, p. 98 a 103, abr. 1995.

DUNKUM, Betty L. **“Where to Draw the Line: Handling Religious Harassment Issues in the Wake of the Failed EEOC Guidelines.”** University of Notre Dame, 71, 1996: 953.

GODINHO, Mauricio. **Curso de Direito do Trabalho**, 15ª Ed. São Paulo: LTr, 2016.

GODOY, Arnaldo Sampaio de Moraes. **A Liberdade Religiosa nas Constituições do Brasil.**

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **A Constitucionalização do Direito do Trabalho: um modo de interpretar e aplicar as normas trabalhistas para o alcance da efetiva inter-relação dos interesses econômicos com o respeito da dignidade da pessoa humana.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, a. 32, n. 58, p. 193-220, 2007.

GUGEL, Maria Aparecida. **Discriminação positiva.** Revista do Ministério Público do Trabalho, São Paulo: LTr, v. 10, n. 19 (mar. 2000).

JOHNSON, Laura M. **“Whether To Accommodate Religious Expression That Conflicts With Employer Anti-Discrimination and Diversity Policies Designed To Safeguard Homosexual Rights: A Multi-Factor Approach For The Courts.”** Connecticut Law Review, 38, 2005: 295.

KHAN, Ali. **“The Dignity of Labor.”** Columbia Human Rights Law Review, 32, 2001: 289.

KOHLER, Thomas C. **“Religion In The Workplace: Faith, Action, and the Religious Foundations of American Employment .”** Chicago-Kent Law Review, 83, 2008: 975

LAVALLE, Ana Cristina Revaglio. **A discriminação nas relações de trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, a. 34, n. 62, p. 147-178, 2009.

LIMA FILHO, Francisco das C.. **Observações sobre a questão da discriminação na relação de emprego.** Revista LTr. Ano 70. (Março de 2006).

LUHMANN, Niklas. **Social Systems** (trad. John BEDNATZ, Jr., Dirk BAECKER), Traduzido por Jr., Dirk BAECKER John BEDNATZ. Stanford, 1995.

MACHADO, Jonatas E.M. **Liberdade religiosa numa comunidade constitucional inclusiva- dos direitos da verdade aos direitos do cidadão –Coimbra.** Editora Coimbra, 1996.

MACHADO, Jonas. **Liberdade e igualdade religiosa no local de trabalho.** Disponível em <http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Cadernos%20da%20Escola%20Judici>

<al/2010/Cadernos%20da%20Escola%20Judicial,%20v%202,%20n%2003,%20p%200719,%20202010.pdf>. Acesso em 05 de julho de 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: Ltr, 2000.

MAGANO, Octavio Bueno. (1982), **Do poder diretivo na empresa**. São Paulo: Saraiva.

MARANHÃO, Délio. **Instituições de direito do trabalho**. vol. I, 20ª ed. atual por Arnaldo Sussekind e João de Lima Teixeira. São Paulo: LTr, 2002.

MURARI, Marlon Marcelo. **Limites constitucionais ao poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do empregado: o equilíbrio está na dignidade da pessoa humana**. São Paulo: LTr, 2008.

NETO, Manoel Jorge e Silva, **Proteção Constitucional à Liberdade Religiosa**, Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2008.

PAMPLONA FILHO. **O direito no Ano que Passou- Reflexões Acadêmicas e Políticas**. Vol.5- Salvador, 2005.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Dano moral: e sua reparação no direito do trabalho: atualizado de acordo com a EC 45/2004 (Reforma do Judiciário)**. Curitiba: Juruá, 2006.

RANGEL, Vicente Marotta. **Direito e Relações Internacionais**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**, tradução de Wagner D. Giglio, 3ª ed. atual., São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**, 27ª ed. rev. e atual., São Paulo: Malheiros, 2006.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos Fundamentais e o Contrato de Trabalho**, São Paulo: LTr, 2005.

SEIFERT, Achim. **“Religious Expression in the Workplace: The Case of the Federal Republic of Germany.”** Comparative Labor Law & Policy Journal, 30, 2009: 529.

SMITH, Peggie R. **“Accommodating Routine Parental Obligation In An Era of Work-Family Conflict: Lessons From Religious Accommodations.”** Wisconsin Law Review, 2001: 1443.

SORIANO, Aldir Guedes. **Liberdade religiosa no direito constitucional e internacional**. São Paulo: J. de Oliveira. 2002.

SOSSIN, Lorne. **“God at Work: Religion in the Workplace and the Limits of Pluralism in Canada.”** Comparative Labor Law & Policy Journal, 485, 2009: 30.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**, 3 ed. atual., São Paulo: LTr, 2000.

VEIGA, Claudio. **O direito fundamental da liberdade religiosa na relação de emprego.** Disponível em https://www.uniritter.edu.br/uploads/eventos/sepesq/x_sepesq/arquivos_trabalhos/2968/383/384.pdf. Acesso em 02 de julho de 2017.

VILAS-BÔAS, Renata Malta. **Ações afirmativas e o princípio da igualdade.** Rio de Janeiro: América Jurídica, 2003.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador.** São Paulo: LTr, 1996.

VIANA, Márcio Túlio, RENAULT, Luiz Otávio Linhares (coords.). **Os dois modos de discriminar e o futuro do direito do trabalho**, São Paulo: LTr, 200

ZAHEER, Bilal. **“Accommodating Minority Religions Under Title VII: How Muslims Make The Case For A New Interpretation of Section 701(j).”** University of Illinois Law Review, 2007: 497.

ZERANGUE, Clare. **“Sabbath Observance and the Workplace: Religion Clause Analysis and Title VII's Reasonable Accommodation Rule.”** Louisiana Law Review, 46, 1986: 1265.