



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**QUEZIA ISABEL MUNIZ MOREIRA**

**A LIBERDADE RELIGIOSA DO EMPREGADO E AS  
LIMITAÇÕES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR:  
REFLEXÕES ANALÍTICAS À LUZ DA TEORIA DO DEVER  
DE ACOMODAÇÃO RAZOÁVEL**

Salvador  
2023

**QUEZIA ISABEL MUNIZ MOREIRA**

**A LIBERDADE RELIGIOSA DO EMPREGADO E AS  
LIMITAÇÕES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR:  
REFLEXÕES ANALÍTICAS À LUZ DA TEORIA DO DEVER  
DE ACOMODAÇÃO RAZOÁVEL**

Monografia apresentada ao curso de graduação em  
Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito  
parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Ana Terra Borges

Salvador  
2023

## TERMO DE APROVAÇÃO

**QUEZIA ISABEL MUNIZ MOREIRA**

### **A LIBERDADE RELIGIOSA DO EMPREGADO E AS LIMITAÇÕES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR: REFLEXÕES ANALÍTICAS À LUZ DA TEORIA DO DEVER DE ACOMODAÇÃO RAZOÁVEL**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito,  
Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Salvador, \_\_\_\_/\_\_\_\_/ 2023.

## AGRADECIMENTOS

Ao olhar para trás relembro os muitos momentos de incertezas e ansiedades que enfrentei ao longo dessa graduação, e principalmente no período de construção desse trabalho. Foram muitos os obstáculos e percalços, e por vezes acreditei que não seria capaz de chegar ao final dessa etapa. Todavia, Jesus enviou-me anjos para serem mãos amigas e grandes apoiadores, me dando forças para prosseguir nessa jornada

Primeiramente agradeço a Deus, por nesses cinco longos anos de graduação ter me concedido graça, sabedoria, refúgio, resiliência e, sobretudo, muita fé. Nessa caminhada pude vivenciar as maiores experiências de fé e confiança em Jesus; foram incontáveis os milagres, bênçãos e provisões, que foram derramadas sobre a minha vida nesse percurso e, com toda certeza, hoje posso dizer que grandes coisas Ele fez por mim e por isso sou grata.

Agradeço aos meus pais, Ivan e Irani, pelo amor e apoio incondicional. Sou grata por todos os sacrifícios e esforços que fizeram para que eu pudesse chegar até aqui, e por celebrarem comigo cada evolução desse trabalho. A realização desse sonho que não é só meu, e de vocês também. À minha irmã Talita, por acreditar no meu potencial nos momentos em que desacreditei de mim mesma, e trilhar comigo todo o caminho até aqui. Obrigada por tudo!

Aos meus familiares, agradeço o suporte, incentivo e por sempre acreditarem no meu potencial, em especial aos meus tios, Isameire, Beatriz, Edson, Marcos, Anderson, Isaurinha, Cristoval (in memoriam), Claudionor e a meu avô Luiz.

Dedico também essa conquista à memória dos meus avós Miguel, Luzia e Maria Isabel, que são exemplos de humildade e resiliência, o que guiou meu caminho até o alcançar desse sonho. Esses sempre serão parte da minha vida.

Aos meus primos, Gabriel, Iure, Rafael, Henrique, Joisa e Luanda por me transmitirem força e apoio. Eu amo vocês!

Agradeço a minha querida professora orientadora Ana Terra Borges, por ter aceitado ser minha orientadora, pela atenção e pela compreensão que me foi dispensada desde o início, me acolheu de forma tão humana e acreditou nas minhas propostas e ideias; sem dúvidas tê-la nessa caminhada foi essencial para conclusão desse trabalho. Muito obrigada!

Também não poderia deixar de agradecer a professora Adriana Wzykowski, por ter me apresentado este tema tão profundo e relevante que logo me identifiquei, e por isso escolhi para ser meu tema monográfico. Possuo grande admiração pela excelente profissional e pessoa que é; sempre solícita, sorridente, atenciosa e com muito conhecimento para oferecer. Obrigada!

Agradeço a Faculdade Baiana de Direito, por todo aprendizado, experiência e crescimento pessoal e acadêmico que pude adquirir, principalmente por ter acomodado da melhor forma a minha liberdade religiosa, não permitindo ser um entrave o fato de ser Adventista do Sétimo Dia.

A psicopedagoga Milena Daltro, que foi peça fundamental para que eu estivesse nesta instituição. Agradeço por ter segurado a minha mão durante toda graduação, por toda a disposição em resolver as minhas dificuldades acadêmicas, não me permitindo desistir em nenhum momento; pela sensibilidade e carinho que me concedeu nesses cinco anos, sendo uma excelente ouvinte e por ter me dado o apoio necessário para uma experiência saudável durante a graduação. Obrigada!

Agradeço aos meus queridos irmãos da Igreja Adventista do Sétimo Dia – Martacênia, pelo incentivo, orações, e pela alegria e fé em cada passo e conquista nessa graduação.

Agradeço aos meus amigos queridos, Danilo, Laila, Datiele, Renata, Bianca, Stefanie e Anderson por serem abrigo nos momentos difíceis, e reafirmarem o quanto sou forte e capaz. E aos demais colegas dessa graduação que me estenderam a mão e trouxeram leveza para essa jornada, minha gratidão!

A meu namorado Gabriel de Oliveira, sou grata por todo amor, apoio, companheirismo, e principalmente pelo acolhimento nos momentos de dificuldade, e por sempre me impulsionar e acreditar que no final tudo daria certo. Você também faz parte dessa vitória!

Agradeço as pessoas que fizeram parte dessa trajetória, torceram e contribuíram na construção desse sonho, em especial a minha vó do coração Dona Raimunda, Simone Estrela, Leda, Mohana, Irmã Lita, Rosangela, Vânia Ribeiro, Carleusa, Rita, Nel, Irmã Del, Dona Rozaria, Crispina e Elizabete.

Por fim, dedico esse agradecimento aqueles que durante essa caminhada torceram pela minha felicidade. Obrigada a todos vocês!

*“Não temas, porque eu sou contigo;  
não te assombres, porque eu sou o  
teu Deus; eu te fortaleço e te ajudo,  
e te sustento com a minha destra  
fiel”.*

Isaías 41:10

## RESUMO

Este trabalho trata da relação entre a liberdade religiosa do empregado e as restrições impostas pelo poder diretivo do empregador no contexto brasileiro contemporâneo. Explora a teoria do dever de acomodação razoável como uma abordagem para conciliar esses direitos conflitantes. O trabalho inicia contextualizando a liberdade religiosa e o poder diretivo do empregador, destacando sua relevância. O problema central é a conciliação desses direitos em conflito. As hipóteses apontam para a possibilidade de conciliação por meio da teoria do dever de acomodação razoável e a necessidade de regulamentação mais precisa nesse contexto. O objetivo geral é investigar as vias de conciliação e avaliar a eficácia da teoria. As considerações finais destacam a importância de preservar a liberdade religiosa, exercer o poder diretivo de maneira razoável e fomentar um ambiente de trabalho inclusivo. Por fim, o trabalho encerra enfatizando a necessidade de pesquisas futuras e diretrizes mais claras para lidar com situações complexas envolvendo a liberdade religiosa no ambiente de trabalho.

**Palavras-chave:** liberdade; religiosa; acomodação razoável; poder diretivo; empregado; empregador.

## ABSTRACT

This work deals with the relationship between the employee's religious freedom and the restrictions imposed by the employer's directive power in the contemporary Brazilian context. Explores the theory of the duty of reasonable accommodation as an approach to reconciling these conflicting rights. The work begins by contextualizing religious freedom and the employer's directive power, highlighting their relevance. The central problem is the reconciliation of these conflicting rights. The hypotheses point to the possibility of reconciliation through the theory of the duty of reasonable accommodation and the need for more precise regulation in this context. The general objective is to investigate the ways of conciliation and evaluate the effectiveness of the theory. Final considerations highlight the importance of preserving religious freedom, exercising management power in a reasonable manner and fostering an inclusive work environment. Finally, the work ends by emphasizing the need for future research and clearer guidelines to deal with complex situations involving religious freedom in the workplace.

**key words:** freedom; religious; reasonable accommodation; directive power; employee; employer.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>9</b>
<b>2 O DIREITO FUNDAMENTAL À LIBERDADE RELIGIOSA .....</b>	<b>11</b>
2.1 A LIBERDADE RELIGIOSA COMO DIREITO FUNDAMENTAL NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 .....	12
<b>2.1.1 Perspectiva histórica do direito fundamental à liberdade religiosa .....</b>	<b>14</b>
2.2 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	16
2.3 A EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS.....	18
<b>2.3.1 Eficácia horizontal direta e indireta.....</b>	<b>20</b>
<b>2.3.2 Teoria da ineficácia horizontal .....</b>	<b>21</b>
<b>3 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NA REALIDADE CONSTITUCIONAL BRASILEIRA .....</b>	<b>22</b>
3.1 DAS PERSPECTIVAS DO PODER DIRETIVO NAS RELAÇÕES LABORAIS ..	24
<b>3.1.1 Do poder de organização .....</b>	<b>27</b>
<b>3.1.2 Poder de controle ou de fiscalização.....</b>	<b>28</b>
<b>3.1.3 Poder disciplinar ou sancionador .....</b>	<b>30</b>
3.2 A SUBORDINAÇÃO COMO FATOR RELEVANTE À ATIVIDADE DO EMPREGADOR .....	32
<b>3.2.1 Os novos paradigmas de subordinação .....</b>	<b>34</b>
<b>3.2.2 Limites à execução do caráter subordinativo.....</b>	<b>35</b>
<b>4 A LIBERDADE RELIGIOSA DO EMPREGADO E AS LIMITAÇÕES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR: REFLEXÕES ANALÍTICAS À LUZ DA TEORIA DO DEVER DE ACOMODAÇÃO.....</b>	<b>37</b>
4.1 TEORIA DO DEVER DE ACOMODAÇÃO RAZOÁVEL.....	38
<b>4.1.1 Origem e conceito da teoria do dever de acomodação .....</b>	<b>39</b>
<b>4.1.2 A teoria do dever de acomodação como limite à atribuição do poder         diretivo .....</b>	<b>40</b>
4.2 COMO COMPATIBILIZAR O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E O DEVER DE ACOMODAÇÃO RAZOÁVEL NAS PRÁTICAS RELIGIOSAS? .....	43

4.3 A TEORIA DA ACOMODAÇÃO RAZOÁVEL FRENTE À LIBERDADE RELIGIOSA NA RELAÇÃO DE EMPREGO .....	44
<b>4.3.1 Proselitismo religioso no ambiente de trabalho .....</b>	<b>48</b>
<b>4.3.2 Dias de guarda religiosa.....</b>	<b>50</b>
<b>4.3.3 Escusa de consciência por motivo religioso .....</b>	<b>53</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>55</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>58</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A liberdade religiosa é um dos direitos fundamentais consagrados na Constituição da República Federativa do Brasil, e sua aplicação no âmbito das relações de trabalho tem sido objeto de intensos debates e análises. Este estudo busca adentrar nesse contexto complexo, em que as crenças e práticas religiosas dos empregados podem colidir com as prerrogativas do empregador, gerando questionamentos sobre como conciliar essas duas esferas.

Nesse ínterim, o problema central que conduzirá esta pesquisa se delinea: Como conciliar a liberdade religiosa do empregado com as prerrogativas do empregador no ambiente de trabalho, à luz da teoria do dever de acomodação razoável? Tal questionamento representa o ponto central do trabalho, instigando o leitor a adentrar nos meandros da legislação, jurisprudência e doutrina, a fim de oferecer respostas e soluções a esse dilema.

Diante desse desafio, emergem as seguintes hipóteses: a primeira sugere que a conciliação entre a liberdade religiosa e as prerrogativas do empregador pode ser alcançada por meio da aplicação do dever de acomodação razoável, conferindo equilíbrio a ambas as partes. A segunda hipótese argumenta que a falta de regulamentação específica pode gerar conflitos recorrentes no ambiente de trabalho, demandando uma análise jurídica aprofundada.

O objetivo geral desta pesquisa é analisar as possibilidades de conciliação entre a liberdade religiosa do empregado e o poder diretivo do empregador, sob a perspectiva da teoria do dever de acomodação razoável. De forma mais específica, o trabalho busca identificar os limites e possibilidades da aplicação dessa teoria, bem como avaliar sua eficácia na resolução de conflitos entre empregados e empregadores de diferentes crenças religiosas.

Deste modo, é perceptível que das relações civis que contribuem para o impedimento do livre exercício da liberdade religiosa, dentre elas se encontra a relação empregatícia, que devido a inferioridade hierárquica e a dependência financeira do trabalhador perante o empregador, acarreta o trabalhador a se eximir de exercer sua religiosidade no ambiente de trabalho.

Sendo assim, a relevância deste estudo reside na sua capacidade de contribuir para a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso, no qual a diversidade de crenças religiosas seja acolhida de maneira justa e harmoniosa. Além disso, essa pesquisa poderá ser um instrumento valioso para a sociedade e a comunidade acadêmica, ampliando a compreensão sobre a liberdade religiosa no contexto laboral. Quanto à metodologia, este trabalho se baseará em revisão bibliográfica aprofundada e alicerçada em análise de jurisprudência e doutrinas.

A pesquisa que se segue explorará, de forma crítica e detalhada, as questões relativas à liberdade religiosa do empregado e as limitações do poder diretivo do empregador, sob a égide da teoria do dever de acomodação razoável, almejando contribuir significativamente para o desenvolvimento do campo jurídico e a promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.

Nesta toada, o segundo capítulo contextualiza a liberdade religiosa como um direito fundamental na atualidade brasileira, destacando a sua importância e relevância no contexto social e jurídico. Será abordada a evolução histórica desse direito, sua consagração na Constituição Federal de 1988 e os principais desafios enfrentados por indivíduos que buscam exercer sua fé no ambiente de trabalho.

O terceiro capítulo se concentra no exame do poder diretivo do empregador, inserindo-o no contexto da ordem constitucional brasileira. Será discutida a extensão desse poder, suas prerrogativas e limites à luz das disposições constitucionais e legais.

O quarto capítulo é o núcleo do trabalho, onde será abordada detalhadamente a interação entre a liberdade religiosa do empregado e o poder diretivo do empregador, fazendo uso da teoria do dever de acomodação razoável como instrumento analítico. Serão exploradas jurisprudências relevantes, e serão aprofundadas as possíveis soluções para conciliar esses direitos.

Logo, este trabalho almeja oferecer uma análise abrangente e aprofundada da questão da liberdade religiosa no ambiente de trabalho, equilibrando os direitos do empregado e as prerrogativas do empregador sob a ótica da teoria do dever de acomodação razoável. Além do elencado, o objetivo do trabalho também consiste em ressaltar a necessidade de salvaguardar os direitos individuais do empregado e fazer com que haja efetividade nas ações que violem esses direitos, bem como, que as restrições acerca da liberdade religiosa que ocorrem no seio do ambiente de trabalho possam ter medidas imediatas diante do abuso de poder do empregador.

Portanto, cada capítulo contribuirá para uma compreensão mais clara e embasada das complexidades desse tema relevante no contexto jurídico contemporâneo brasileiro.

## **2 O DIREITO FUNDAMENTAL À LIBERDADE RELIGIOSA**

O direito fundamental à liberdade religiosa é de extrema importância para as questões intrínsecas inerentes aos indivíduos. Essa liberdade é fundamental porque envolve questões profundamente pessoais, como crenças, cultos e práticas religiosas, que são centrais para a identidade e a expressão do indivíduo.

Nesse viés, entendendo que o Brasil é um Estado democrático de direito, a Carta Magna de 1988 tem o dever de assegurar a liberdade de questionamento, discussão de ideias, visões diferentes de mundo, não podendo afirmar como verdade o pensamento unilateral de qualquer cidadão. Partindo dessa premissa, compreende-se que Constituição Federal é laica, sendo assim, abarca a liberdade de expressão, incluindo a religiosa.

Vale salientar, que o direito fundamental à liberdade religiosa não é uma discussão meramente teológica, como também, constitucional. Portanto, é facultado ao indivíduo a qualquer tempo averiguar, organizar, e expor sua consciência de credo. De igual modo, o cidadão também é livre para optar por não ter uma religião.

Nesse sentido, é imperioso destacar que o direito fundamental à liberdade religiosa é um dos alicerces essenciais dos direitos humanos, amplamente reconhecido em tratados internacionais e nas constituições de muitos países. Este direito fundamental concede às pessoas a prerrogativa de abraçar, praticar, modificar e expressar sua religião ou crença, de acordo com suas convicções pessoais, sem sofrer discriminação ou coerção por parte do Estado ou de terceiros.

Destarte, entende-se que a liberdade religiosa é um dos pilares no que diz respeito às garantias e proteções dos direitos individuais em um Estado democrático de direito. Diante da complexidade que existe neste conjunto de direitos, e dos conflitos emergentes em sua aplicação frente a outros direitos protegidos pela Constituição, é necessário a busca pelo equilíbrio e eficácia desses direitos fundamentais na sociedade contemporânea.

Nesta toada, a liberdade religiosa está intrinsecamente ligada à dignidade humana e se conecta com outros direitos fundamentais, como a liberdade de expressão, associação, igualdade perante a lei e privacidade. Juntos, esses direitos formam uma rede de proteção que permite às pessoas viverem suas vidas de acordo com suas convicções religiosas ou valores, sem interferências.

Desse modo, no presente capítulo, serão trazidas notas sobre a incidência desses direitos fundamentais nas relações de trabalho, retratando os conceitos que versam sobre esses direitos, os quais contam com elementos que são primordiais para a composição deste trabalho.

Outrossim, cumpre analisar a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, e a liberdade religiosa na Constituição Federal de 1988, evidenciando o conceito que estabelece essa liberdade, como também o desenvolvimento histórico do direito fundamental à liberdade religiosa ao longo das constituições no Brasil até a atual Lei Maior de 1988.

Portanto, o presente capítulo é essencial para a fixação da ideia de que o direito fundamental à liberdade religiosa é um pilar essencial dos direitos humanos, promovendo a diversidade, a tolerância e a coexistência pacífica nas sociedades, ao mesmo tempo em que protege a identidade e a autonomia individuais em questões de fé e crença.

## 2.1 A LIBERDADE RELIGIOSA COMO DIREITO FUNDAMENTAL NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A liberdade religiosa é um dos direitos fundamentais assegurados na Constituição Federal de 1988, conhecida como a "Constituição Cidadã" por sua ênfase na proteção dos direitos e liberdades individuais. Esse direito é fundamental para a construção de uma sociedade democrática e pluralista, refletindo o compromisso do Brasil com a promoção da diversidade e dos valores dos direitos humanos.

À vista disso, o senso comum dos cidadãos seria compreender que a liberdade religiosa é um direito que o indivíduo tem de expressar sua fé e crença sem qualquer restrição, podendo exercer seus dogmas sem medo de sofrer represálias.

Entretanto, observa-se que o conceito instituído a este direito fundamental dispõe de definições mais abrangentes, portanto, é necessário esclarecer que a liberdade religiosa não seria apenas um direito de livre manifestação de fé e crença, mas também o direito e não manifestar nada, tal como, o de manifestar a inexistência de crença e fé.

Partindo desta perspectiva, em suas lições, Bobbio (2004, p. 14) afirma que “o direito à liberdade religiosa consiste no direito a professar qualquer religião ou a não professar nenhuma”. Sendo assim, a liberdade religiosa tem como primícia o direito de formar, modificar, abandonar ou manifestar convicções que existem e poder agir conforme essas, sem sofrer restrições ou interferências estatais, por isso há o zelo em limitar às possíveis interferências do Estado no que diz respeito a observância desse direito do sujeito componente do Estado democrático de direito.

Nesta toada, no artigo 5º da Constituição, que trata das garantias fundamentais, encontra-se a base legal da liberdade religiosa. Esse artigo estabelece que "é inviolável a liberdade de consciência e de crença" (inciso VI) e que "é assegurado o livre exercício dos cultos religiosos" (inciso VII). Isso significa que os cidadãos brasileiros têm o direito de abraçar qualquer religião ou crença, bem como de praticá-la de acordo com suas convicções pessoais, sem sofrer discriminação ou coerção por parte do Estado ou de terceiros.

Desse modo, um aspecto fundamental da liberdade religiosa na Constituição é a igualdade de tratamento para todas as religiões e crenças. A Carta Magna proíbe qualquer tipo de discriminação religiosa, garantindo que todas as religiões, sejam elas majoritárias ou minoritárias, tenham o direito de existir e de exercer suas práticas religiosas livremente.

Logo, por ser considerado um direito fundamental, ainda que a liberdade religiosa não obtenha uma forma literal de previsão na Constituição Federal, é inegável que a sua natureza jurídica é de inteira fundamentalidade no ordenamento jurídico (SOUZA, 2017).

Face ao elencado, a Constituição estabelece o princípio da laicidade do Estado. Isso significa que o Estado brasileiro é neutro em relação às questões religiosas, não promovendo ou favorecendo uma religião específica. O Estado não pode interferir nas práticas religiosas das pessoas nem adotar uma religião oficial.

É importante destacar que a liberdade religiosa na Constituição também abrange o direito de manifestar publicamente as crenças religiosas, seja por meio de cultos, rituais, cerimônias ou expressões religiosas. Esse direito, no entanto, não é absoluto e deve ser exercido de maneira compatível com outros direitos e valores constitucionais, como a ordem pública e a proteção dos direitos fundamentais de terceiros.

Outro ponto a ser mencionado, é que a liberdade religiosa possui forte ligação com a dignidade da pessoa humana, sendo um dos fundamentos da Constituição de 1988, que se encontra expressamente prevista no art. 1, inciso III. Segundo conceitua Ingo Wolfgang Sarlet (2009, p.60), "a dignidade da pessoa humana se configura como a qualidade intrínseca e distintiva que compõe cada ser humano, e o faz merecedor de respeito e proteção por parte do Estado e da comunidade, além de propiciar e promover a participação ativa e efetiva no que se refere ao destino da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos".

Nesse sentido, percebe-se que a liberdade religiosa na Constituição Federal de 1988 é um dos pilares do sistema de direitos fundamentais do Brasil, garantindo a todos os cidadãos o direito de escolherem, praticarem e manifestarem suas crenças religiosas livremente, em um contexto de igualdade, diversidade e respeito aos valores democráticos e aos direitos humanos.

Esse direito desempenha um papel fundamental na construção de uma sociedade justa, inclusiva e pluralista.

### **2.1.1 Perspectiva histórica do direito fundamental à liberdade religiosa**

A perspectiva histórica do direito fundamental à liberdade religiosa é de extrema relevância, pois reflete a evolução das sociedades humanas e das concepções sobre a liberdade de crença e prática religiosa ao longo dos séculos. Esse direito, fundamental para a dignidade humana, tem raízes profundas na história e desempenhou um papel significativo na formação das sociedades modernas.

Nesta toada, Manoel Jorge e Silva Neto (2008), prelecionam o entendimento de que todas as normas constitucionais que dão origem ao direito individual à liberdade religiosa são normas-princípio, visto que o exercício do direito nunca se operará de maneira absoluta, tendo o risco de colocar outro direito individual igualmente protegido pelo sistema da Constituição de 1988 em vulnerabilidade. Por este motivo, o reconhecimento da fundamentalidade do direito à liberdade religiosa no ordenamento jurídico brasileiro, advém da Declaração Universal dos Direitos Humanos, o que demonstra o interesse e valorização no se refere ao exercício das religiões (SOUZA, 2017).

Compreendendo que o direito individual à liberdade religiosa abraça outros direitos fundamentais à liberdade, André Tavares (2010, p.630) afirma que a Constituição Federal Brasileira de 1988 reconhece aquela como dispositivo autônomo, motivo pelo qual essa prerrogativa inclui ao indivíduo a liberdade de escolher ou não seguir a crença em valores transcendentais. Com isso, é assegurado ao indivíduo a liberdade de seguir dogmas baseados na fé e não na racionalidade estrita, a liberdade dos locais de prática do culto, assim como de não ser prejudicado, em qualquer aspecto, em virtude de sua crença declarada.

A primeira menção expressa da Constituição Federal de 1988 à garantia da liberdade religiosa, encontra-se prevista no art. 5º, VI, no qual aduz que “é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e suas liturgias” (BRASIL, 1988).

Posto isso, entende-se que embora a liberdade de consciência e de crença possui forte vínculo com a liberdade religiosa, ambas não se confundem, visto que cada uma se apresenta em dimensões autônomas, pois em relação a liberdade de consciência lhe é atribuída uma dimensão mais ampla, abarcando hipóteses que vão além da relação direta com opções religiosas de crença ou de culto (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2017).

Em harmonia ao que está sendo descrito, ao ser investigado como se estabelecia a

liberdade religiosa no Brasil anterior a Constituição Federal 1988, percebe-se que no período do Brasil Colônia, há estudos derivados de análises antropológicas e sociológicas, que apontam uma intensa relação de dominação religiosa nesse período, e apesar da religião católica ser a imposta no país e a única admitida pela coroa portuguesa, não há indícios ou registros relevantes acerca de intolerância religiosa (ZYLBERSZTAJN, 2012).

Perante esse cenário em que a Igreja Católica crescia, o catolicismo passou a ser enxergado como um pressuposto de cidadania para os novos brasileiros que nasciam no país, com isso criou-se nesse período como religião oficial do Estado a católica, entretanto somente se realizava no mundo exterior, mas na convicção pessoal muitos povos permaneceram com suas práticas religiosas genuínas.

À vista disso, a primeira Constituição brasileira, outorgada pelo Imperador Dom Pedro I em 1824, fundamenta em seu preâmbulo que “pela graça de Deus e em nome da Santíssima Trindade”, ou seja, há a consolidação da união entre o Estado e a Igreja Católica, e conforme estabelecido em seu art. 5º (BRASIL, 1824) “A Religião Catholica Apostolica Romana continuará a ser a Religião do Império”, assim a disposição constitucional evidencia a herança, hegemonia e continuidade da Igreja Católica como principal religião a ser exercida. Contudo, mesmo diante do domínio e proteção que o Estado exercia sobre a igreja, não garantiu que a ampliação dos direitos e liberdades eclesásticas, com isso acarretou para sufocar a autonomia da instituição Católica, desfigurando seu poder.

Ainda versando sobre o art. 5º da Constituição de 1824, o texto constitucional previa que outras religiões pudessem ser exercidas no Império, o que configurou somente uma “permissão” feita pelo Estado, mas não houve o reconhecimento de um pleno direito à liberdade religiosa.

Logo, observa-se que havia um privilégio da Igreja Católica e uma simples tolerância com as demais religiões, haja vista que era “permitido” os cultos católicos apenas em ambiente doméstico, estritamente privado, e em locais sem forma exterior de templo, entretanto, eram proibidos o uso de símbolos característicos da religião diversa da católica.

Somente após a proclamação da República, com a inauguração do Decreto 199-A, de 1890 (BRASIL, 1890), redigido por Rui Barbosa, que houveram modificações profundas na relação entre o Estado e a Igreja, o que posteriormente ocasionou o rompimento das relações estabelecidas entre a Igreja Católica e o Estado, o que derivou a consagração da plena liberdade de culto, e sendo por meio do Decreto 119-A que criou-se no Brasil as condições para uma sociedade plural e laica, apesar ainda da influência da Igreja Católica na vida cultural e política brasileira, porém sem o controle que exercia sobre o Estado.

Neste caminho, a perspectiva histórica do direito fundamental à liberdade religiosa ensina que é um direito precioso, conquistado ao longo de séculos de luta e reflexão. Ele reflete a importância de respeitar a diversidade de crenças e práticas religiosas em sociedades pluralistas e serve como um lembrete constante de que a liberdade religiosa é essencial para a dignidade e a paz humanas.

Portanto, percebe-se que a liberdade religiosa é um direito fundamental consagrado em muitas constituições e tratados internacionais. No entanto, desafios persistem, incluindo a discriminação religiosa, a perseguição de minorias religiosas e o uso indevido da religião para justificar a violência.

## 2.2 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os direitos fundamentais nas relações de trabalho desempenham um papel crucial na proteção dos trabalhadores e na promoção de relações laborais justas e equitativas. Esses direitos são fundamentais porque são inerentes à dignidade humana e devem ser respeitados independentemente das circunstâncias. Neste texto, discutirei a importância dos direitos fundamentais nas relações de trabalho e como eles afetam tanto os empregados quanto os empregadores.

Considerando que as relações legais entre trabalhadores e empregadores frequentemente implicam uma dinâmica em que o empregador exerce poder, é possível afirmar que os direitos fundamentais têm uma aplicação direta nas relações laborais.

Nesse sentido, Amaral (2001, p. 81) elenca o seguinte:

(...) os direitos fundamentais também compõem estruturas básicas do direito do trabalho, levando-se em conta as características especiais de uma relação jurídica, onde não só a pessoa do trabalhador se encontra comprometida, mas atentando-se ao fato de que o trabalhador está inserido numa organização alheia e submetido a uma autoridade que, mesmo situada no campo privado, não deixa de ser um poder social com relevância jurídica.

Assim, diante de uma notória desigualdade na relação jurídica trabalhista, pode-se sustentar que os direitos fundamentais estão vinculados aos particulares, exercendo uma influência direta e imediata sobre as relações de trabalho.

Dessa maneira, tem sido objeto de estudo a importância do Direito Constitucional no Direito Privado, onde ele reflete no fenômeno da constitucionalização desse último. Diante

disso, essas pesquisas têm gerado notoriedade a relevância da eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.

No entendimento de Marinoni (2004) cada direito fundamental apresenta em si uma perspectiva subjetiva e outra objetiva. A perspectiva subjetiva traz a concepção de que cada indivíduo pode adotar uma postura de proteção de seus direitos e de exercê-lo, ou não. Já a objetiva, aborda a norma de direito fundamental contendo os valores com fins de atender a cada coletividade.

Posto isso, é importante salientar que a Lei Maior de 1988 não é simplesmente um diploma que dita os paradigmas essenciais do Estado brasileiro, mais que isso, analisando-a sob uma perspectiva *lato sensu*, “refere-se, na verdade, a Lei Fundamental do Estado e da sociedade, porque contém os principais valores e diretrizes para a conformação da vida social no país” (SARMENTO, 2004, p. 277).

Em nível global, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) desempenha um papel fundamental na formulação de normas e diretrizes que visam proteger os direitos dos trabalhadores em todo o mundo. Esses direitos incluem a igualdade de oportunidades no emprego, a não discriminação, a liberdade sindical, o direito à negociação coletiva, a segurança no trabalho e a remuneração justa, entre outros.

Entende-se que as relações jurídicas formadas entre trabalhadores e empregadores na maioria das vezes envolve uma relação de poder imposto pelo empregador, dessa forma, compreende-se que os direitos fundamentais estão diretamente relacionados às relações no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, a desigualdade nas relações de trabalho é comum entre as partes contratantes, conseqüentemente também atinge a diversidade econômica dos envolvidos. Os princípios que conduzem as relações entre trabalhadores e empregadores são decisivos para o bom funcionamento do mercado de trabalho. Eles auxiliam para regulamentar a relação contratual entre empregador e empregado, assegurando direitos e deveres para os entes envolvidos, como também normas de procedimento e normas de conduta.

De outra banda, existe também uma disparidade jurídica na medida que o empregado fica submisso ao empregador no exercício de suas atividades na empresa. Por consequência, a subordinação jurídica influencia diretamente a liberdade do trabalhador, pois através do contrato de trabalho o empregador é vinculado a exercer seu poder diretivo no que tange a efetivação das atividades laborais da empresa.

A própria legislação trouxe o poder disciplinar do empregador como uma ferramenta para aplicar punições aos empregados que descumprirem os deveres legais decorrentes do contrato de trabalho, poder esse desconhecido em outras searas do direito privado.

Em decorrência disso, torna-se imprescindível a busca de mecanismos que garantam ao trabalhador não apenas os direitos trabalhistas específicos (férias, salário-mínimo, limitação de jornada, entre outros), mas também a aplicação de métodos que garantam o pleno exercício das liberdades civis pelos trabalhadores dentro da empresa.

Em contraponto, é importante destacar que quando se aplica os direitos fundamentais às relações trabalhistas, torna-se necessário realizar uma ponderação entre os princípios constitucionais relacionados à liberdade empresarial e os direitos fundamentais dos trabalhadores. A restrição a esses direitos só deve ser admitida quando estritamente necessária.

Embora o contrato de trabalho seja uma fonte legítima para a restrição da liberdade do trabalhador, essa limitação deve ser imposta somente quando for necessário, adequada e, ao ponderar os princípios envolvidos, se constatar uma prevalência do princípio que justifica a restrição da liberdade.

Portanto, resta claro que os direitos fundamentais nas relações de trabalho são uma parte fundamental da construção de sociedades justas e equitativas. Eles protegem os trabalhadores, promovem a igualdade e contribuem para o sucesso sustentável das empresas. É dever de todos os sujeitos, sejam empregadores, sindicatos ou governos, garantir que esses direitos sejam respeitados e promovidos em todas as esferas da atividade laboral.

### 2.3 A EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS

A eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas é um conceito fundamental no campo do direito constitucional e dos direitos humanos. Tradicionalmente, os direitos fundamentais eram vistos como limitações apenas à atuação do Estado, mas hoje reconhecemos sua importância também nas interações entre indivíduos, empresas e entidades privadas.

Desse modo, a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, também conhecida como eficácia dos direitos fundamentais entre terceiros ou eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, é um conceito que decorre do reconhecimento de que as desigualdades estruturais não se limitam apenas à relação entre o Estado e os indivíduos, mas também existem

entre os próprios indivíduos. Isso levou os estudiosos da ciência jurídica a repensarem a aplicabilidade dos direitos fundamentais nas relações entre particulares.

Nesse sentido, em sociedades democráticas, a eficácia horizontal dos direitos fundamentais desempenha um papel crucial na proteção dos direitos individuais e na promoção de uma convivência justa e respeitosa entre os cidadãos.

Essa evolução no entendimento dos direitos fundamentais reflete a crescente importância atribuída à dignidade e aos direitos humanos em todas as esferas da vida, não apenas em relação ao Estado, mas também nas interações cotidianas entre as pessoas e as entidades privadas.

Com o progresso da sociedade, tornou-se evidente que os sujeitos privados também passaram a violar os direitos fundamentais, uma vez que as relações jurídicas eram estabelecidas entre indivíduos em diferentes posições de poder. Além do Estado, entidades privadas também detinham autoridade e, conseqüentemente, a capacidade de infringir os direitos fundamentais.

Então, nasceu a teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, que sustenta que os direitos fundamentais também têm validade nas interações entre atores privados. Nesse viés, Leite (2011, p. 36) expõe:

A eficácia horizontal dos direitos fundamentais, também chamada de eficácia dos direitos fundamentais entre terceiros ou de eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, decorre do reconhecimento de que as desigualdades estruturantes não se situam apenas na relação entre o Estado e os particulares, como também entre os próprios particulares, o que passa a empolgar um novo pensar dos estudiosos da ciência jurídica a respeito da aplicabilidade dos direitos fundamentais no âmbito das relações entre os particulares.

Pode-se afirmar que é especialmente nas relações entre sujeitos privados que um considerável número de violações dos direitos fundamentais pode ocorrer. Isso ocorre, em primeiro lugar, porque esses grupos privados podem, em alguns casos, ser ainda mais perigosos e influentes do que o próprio Estado. Em segundo lugar, eles muitas vezes operam sob a proteção do anonimato inerente a essas relações, o que torna mais difícil identificar e responsabilizar os infratores.

Nesta toada, no contexto das relações de trabalho, especialmente no ambiente das relações empregatícias, a importância do estudo da eficácia horizontal dos direitos fundamentais se torna evidente. Isso ocorre devido ao poder que é reconhecido ao empregador, conforme estipulado no artigo 2º da CLT, que abrange os aspectos disciplinares, direcionais e regulamentares.

Em virtude dessa relação assimétrica, o empregador adquire responsabilidades fundamentais em relação aos seus empregados. Portanto, não há dúvidas quanto à relevância de analisar como os direitos fundamentais podem ser aplicados nas interações entre empregadores e empregados.

### **2.3.1 Eficácia horizontal direta e indireta**

A eficácia horizontal direta e indireta são conceitos fundamentais no campo do direito constitucional que dizem respeito à maneira como os direitos fundamentais são aplicados em relações entre indivíduos e entidades privadas, bem como à necessidade de intervenção do Estado nesse contexto.

A eficácia horizontal direta refere-se à capacidade dos direitos fundamentais de serem aplicados diretamente nas relações entre particulares, sem a necessidade de intervenção estatal direta. Isso significa que um indivíduo pode invocar seus direitos fundamentais para exigir que outros indivíduos respeitem esses direitos, mesmo em situações envolvendo entidades privadas, como empresas ou organizações não governamentais.

Nesse viés, Lenza (2011, p. 870) sustenta o seguinte:

(...) sem dúvida, cresce a teoria da aplicação direta dos direitos fundamentais às relações privadas ('eficácia horizontal'), especialmente diante de atividades privadas que tenham um certo 'caráter público', por exemplo, em escolas (matrículas), clubes associativos, relações de trabalho (...)

Desse modo, no contexto brasileiro, caracterizado por uma evidente desigualdade social, a ideia de não permitir a aplicação dos direitos fundamentais nas relações entre indivíduos é inaceitável. Dado que não somos uma sociedade que se encaixa em um ideal de relações sociais, a abordagem da eficácia horizontal indireta não é viável em nossa realidade. Pelo contrário, dada a acentuada disparidade nas relações, há uma necessidade ainda maior de proteção.

Por outro lado, a eficácia horizontal indireta requer a intervenção do Estado para proteger os direitos fundamentais nas relações entre particulares. Isso significa que, embora os direitos fundamentais se apliquem a todas as partes, os indivíduos precisam recorrer ao sistema legal e ao governo para fazer valer esses direitos em disputas privadas.

Nesse sentido, a teoria da eficácia indireta ou mediata analisa os direitos fundamentais sob duas perspectivas: a) dimensão negativa ou proibitiva, que impede o legislador de promulgar leis que violem os direitos fundamentais; b) dimensão positiva, que estabelece a obrigação para o legislador de promover a implementação dos direitos fundamentais, considerando, no entanto, quais deles devem ser aplicáveis às relações privadas (LEITE, 2011).

Ante ao elencado, Vasconcellos (2009) aduz que as violações aos direitos fundamentais podem originar-se tanto do Estado soberano quanto de atores privados. A tendência atual de aplicação horizontal dos direitos fundamentais não busca anular a relação anterior, uma vez que o foco principal nesse contexto é garantir que a aplicação dos direitos fundamentais em situações específicas seja sempre equilibrada em relação a outros princípios. Muitas questões precisam ser mais aprofundadas, incluindo a natureza dessa conexão e sua extensão.

Consoante ao elencado, a teoria da eficácia indireta, conforme elenca Sarmiento (2006), torna a proteção dos direitos fundamentais na esfera privada refém da vontade incerta do legislador ordinário, negando a eles uma proteção adequada, compatível com a sua fundamentabilidade

Portanto, esses conceitos desempenham um papel fundamental na garantia da proteção dos direitos humanos e individuais em uma sociedade democrática, influenciando a extensão da proteção oferecida aos indivíduos em suas relações privadas e comerciais, e a forma como o Estado intervém para assegurar o respeito aos direitos fundamentais.

### **2.3.2 Teoria da ineficácia horizontal**

Essa tese é menos reconhecida e respaldada em comparação às outras duas, uma vez que não reconhece a eficácia dos direitos fundamentais na relação entre indivíduos. Em outras palavras, ela afirma que esses direitos se aplicam no contexto entre o indivíduo e o Estado, mas o mesmo não é verdadeiro quando se trata das relações entre indivíduos.

Somente os Estados Unidos adotam essa teoria, a qual é defendida tanto na jurisprudência quanto na doutrina e enfatiza a função clássica ou vertical dos direitos fundamentais. Essa situação encontra sua explicação no fato de que a Constituição dos Estados Unidos foi promulgada em 1787, um momento em que os direitos em questão eram aplicáveis apenas em relação ao Estado.

Nesse sentido, “o principal argumento teórico utilizado está assentado na literalidade do texto constitucional que na maioria das cláusulas consagradoras de direitos fundamentais faz referência apenas aos poderes públicos”. (NOVELINO, 2013, p. 388).

No entendimento de Silva (2006), a teoria da “State Action” não rejeita a aplicação dos direitos fundamentais entre particulares, mas busca contornar a falta de regulamentação, visando determinar em quais casos essa aplicação poderia ocorrer, mesmo que os direitos fundamentais geralmente não se apliquem às relações entre indivíduos privados. O ponto

importante, de acordo com o doutrinador, é que não estamos lidando com uma doutrina que sistematicamente define as situações em questão.

Nesse sentido, ainda, segundo de Silva (2006), nota-se que a referida teoria estabelece que os tribunais têm a responsabilidade de revisar e, se necessário, anular leis estaduais que violem os direitos fundamentais protegidos pela Constituição dos Estados Unidos.

Ou seja, a referida teoria reconhece que as ações dos estados também podem ser inconstitucionais, não apenas as ações do governo federal. Portanto, se um estado promulgar uma lei que viole os direitos individuais protegidos pela Constituição, os tribunais federais têm o dever de intervir e anular essa lei.

Desse modo, na doutrina da "State Action" (Ação Estatal), os direitos fundamentais têm a finalidade de proteger os indivíduos em detrimento do poder do Estado, permitindo, no entanto, que esses indivíduos reivindiquem tais direitos junto ao Estado, estabelecendo que os tribunais federais têm o poder e o dever de revisar e anular leis estaduais que violem os direitos individuais protegidos pela Constituição Federal, garantindo assim a proteção desses direitos em nível estadual também.

### **3 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NA REALIDADE CONSTITUCIONAL BRASILEIRA**

Inicialmente, é importante elencar que a partir do vínculo empregatício, o empregador orienta o empregado em suas tarefas laborais, visando à manutenção da ordem, disciplina e ao alcance das expectativas estabelecidas pelo empregador, promovendo, assim, um ambiente de trabalho harmonioso.

Essa delegação de autoridade decorre do poder diretivo do empregador, que engloba a capacidade de estruturar as atividades da empresa, bem como de estabelecer normas e supervisionar o desempenho do trabalhador. Nessa relação, existe uma hierarquia clara, com ambos os lados detendo direitos e responsabilidades: o empregador assume o papel de líder, enquanto o trabalhador age como subordinado.

Todavia, na realidade constitucional brasileira, o poder diretivo do empregador é uma faceta do direito do trabalho que se desenvolve sob a égide da Constituição Federal de 1988. Essa Constituição trouxe uma série de transformações no campo trabalhista ao reconhecer o trabalho como um valor social e assegurar diversos direitos fundamentais aos trabalhadores. Nesse contexto, o poder diretivo do empregador deve ser exercido em consonância com os princípios e direitos trabalhistas consagrados na Constituição.

Dessa maneira, é importante destacar que a Constituição de 1988 estabelece princípios fundamentais que norteiam as relações de trabalho no Brasil, como a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, a igualdade de gênero e a proteção ao trabalhador. Esses princípios têm reflexos diretos no exercício do poder diretivo do empregador, limitando sua atuação para garantir a observância dos direitos dos trabalhadores.

Nesse sentido, quando o poder diretivo do empregador ultrapassa os limites, manifestando-se como abuso de autoridade, a relação empregatícia passa a ser objeto de interesse no campo do direito do trabalho. Nesse contexto, a busca por amparo na Constituição Federal de 1988 e em outros valores e princípios que salvaguardam a dignidade da pessoa humana e os direitos pessoais do empregado torna-se relevante.

Nesta toada, é importante destacar que o poder diretivo do empregador abrange aspectos como a organização do trabalho, a distribuição de tarefas, o controle das atividades laborais e a disciplina no ambiente de trabalho. No entanto, esse poder não é absoluto. Ele deve ser exercido com responsabilidade e respeitando os limites estabelecidos pela legislação trabalhista e pelas convenções e acordos coletivos.

À vista disso, a realidade constitucional brasileira trouxe avanços na proteção dos trabalhadores, como a regulamentação da jornada de trabalho, a garantia de descanso semanal remunerado, a previsão de férias anuais remuneradas e a proibição de discriminação no ambiente de trabalho. O poder diretivo do empregador não pode ser utilizado para violar esses direitos fundamentais.

Outro aspecto relevante que precisa ser mencionado neste contexto, é a valorização do diálogo social e da negociação coletiva, que permitem aos trabalhadores participarem ativamente na definição das condições de trabalho. Nesse sentido, a Constituição reconhece o direito à negociação coletiva e à greve como instrumentos legítimos de defesa dos interesses dos trabalhadores.

Portanto, percebe-se que na realidade constitucional brasileira, o poder diretivo do empregador está sujeito a limitações e deve ser exercido de acordo com os princípios e direitos trabalhistas consagrados na Constituição de 1988. O respeito à dignidade da pessoa humana, a igualdade de direitos e a valorização do diálogo são elementos centrais nesse contexto, visando a proteção dos trabalhadores e a construção de relações de trabalho justas e equitativas.

### 3.1 DAS PERSPECTIVAS DO PODER DIRETIVO NAS RELAÇÕES LABORAIS

A relação de emprego é composta por duas partes, quais sejam, o empregado e o empregador, sendo o empregado aquele que maneja a força produtiva no qual exerce uma determinada função requisitada pelo empregador. A partir dessa relação surge dois institutos: o poder de direção e a subordinação, assim, a subordinação é o fator que norteia a existência e manutenção da relação de emprego, ou seja, para que haja a configuração do vínculo de emprego, o empregado deve se sujeitar ao poder diretivo do empregador; e o poder de direção que está fundamentado no poder do empregador de controlar, coordenar e fiscalizar as tarefas dos seus funcionários, valendo como prerrogativa para a organização estrutural e melhor funcionamento no ambiente de trabalho.

Baseando-se nesse contexto, Delgado (2017) elenca a ideia de que o Poder Empregatício é um conjunto de prerrogativas advindas do âmbito jurídico, atribuindo uma relação de controle ao empregador na relação laboral. Em acréscimo, o doutrinador ainda expõe a ideia de que o Poder Diretivo seria o poder do empregador de dirigir e organizar o espaço interno do seu empreendimento.

Posto isso, é importante destacar que o poder diretivo nas relações laborais é um conceito central que influencia profundamente a dinâmica entre empregadores e empregados. Esse princípio estabelece que os empregadores têm o direito de direcionar e controlar suas operações, incluindo a organização do trabalho, a definição de tarefas, horários e normas de conduta no ambiente de trabalho. Esse poder é necessário para que as empresas funcionem eficientemente, garantindo que as metas e objetivos sejam alcançados de forma consistente.

Nessa senda, entende-se que o poder diretivo é um elemento que procede do contrato de trabalho, que é refletido no regulamento interno ao serem estabelecidas regras que tenham por objetivo a organização da ocupação laboral. Por outro lado, este direito possui diversas nuances no qual incide diretamente com as liberdades individuais concedidas ao empregado, portanto, torna-se necessário a limitação deste poder ao ser concretizada a relação de emprego.

No entanto, essa autoridade também deve ser exercida com responsabilidade e em conformidade com as leis trabalhistas e os direitos dos trabalhadores. Caso contrário, pode levar a abusos e a um desequilíbrio nas relações laborais, prejudicando os interesses dos trabalhadores e minando a confiança e o compromisso no local de trabalho.

Posto isto, por se tratar de uma relação entre particulares, fazem-se necessárias algumas considerações basilares antes do enfrentamento ao tema, conforme se verá nos tópicos futuros.

Diante disso, cumpre inicialmente consignar o entendimento que versa a legislação, conforme definição do artigo 3º, caput da CLT (BRASIL, 1943), o empregado é um indivíduo, pessoa física, que detém direitos e deveres relacionados no campo do direito laboral; logo, o empregado quando está no exercício da sua função laboral ele não se desfaz das suas convicções e sentimentos mais íntimos, pois são elementos que o integra e lhe dão valor. Então, se o vínculo empregatício no qual este empregado se encontra inserido o faz renegar suas convicções e sentimentos, surge a necessidade da vigilância e proteção aos direitos do homem em seu ambiente de trabalho (SOUZA, 2017).

Dessa forma, resta evidente que uma das questões centrais no debate sobre o poder diretivo é o equilíbrio de poder entre empregadores e empregados. Muitas vezes, os trabalhadores estão em uma posição de desvantagem, uma vez que a busca por emprego pode ser motivada pela necessidade financeira, levando a uma maior dependência do empregador. Para abordar essa assimetria de poder, a legislação trabalhista e os acordos coletivos frequentemente buscam proteger os direitos dos trabalhadores, estabelecendo limites ao poder diretivo dos empregadores.

Em vista disso, é concedida máxima proteção aos direitos fundamentais do empregado quando se está associado a uma relação de emprego, pois o empregado é a parte mais vulnerável na relação entre o empregado e o empregador, principalmente diante do poder diretivo do empregador perante os vínculos contratuais. Tendo em consideração esta perspectiva, segundo Costa da Silva (2016, p. 7), “as principais limitações ao poder de direção do empregador estão inseridas na Constituição da República Federativa do Brasil, sendo os direitos fundamentais os limitadores do poder diretivo quando realizado de forma ilegal ou abusiva”.

Além disso, compreende-se que existem duas esferas da limitação ao poder diretivo, quais sejam os limites externos, que seria a Constituição, as leis, norma coletiva e o contrato, e em contrapartida está presente os limites internos, que são a boa-fé e o exercício regular do direito. Frisa-se também, que o poder diretivo enfrenta o limite imposto pela ordem pública, quais sejam os direitos e garantias fundamentais do trabalhador, e por isso, toda e qualquer atitude do trabalhador, ainda que com intuito de fiscalizar a atividade do empregado, não pode exceder os limites do razoável (BEZERRA & FERREIRA, 2012 *apud* COSTA DA SILVA, 2016, p. 7).

Acerca da incidência do direito à liberdade religiosa nas relações de emprego, são apontados três modelos de organização das instituições empresariais que versa sobre o posicionamento quanto a religiosidade, tanto dos trabalhadores, quanto do próprio empregador, sendo o primeiro a neutralidade, no qual aplica-se os argumentos do Estado laico, então a

empresa seria somente um espaço profissional e não local para manifestação religiosa, o que em tese resolveria os conflitos, entretanto, esse modelo não estaria levando em consideração que a crença do trabalhador não é desvinculada ao ingressar no ambiente laboral.

Já o segundo modelo é o da tolerância, o qual assegura as instituições empresariais possuírem suas manifestações religiosas, sem qualquer pena de incorrer em discriminação, e concomitante ao segundo modelo, o tem-se o modelo multicultural no qual seria um pluralismo religiosos empresarial interno limitado, onde haveria diferentes visões do mundo, entretanto teria um tratamento de igualdade entre as pessoas (MACHADO, 2010, p.13).

Conforme preleciona Barroso (2009, p. 331-334), este afirma que, no que se refere aos conflitos entre direitos fundamentais existem três características marcantes presentes, as quais seriam: a insuficiência dos critérios tradicionais de solução de conflitos, inadequação do método subjetivo para formulação da norma concreta que decidirá a controvérsia e necessidade de ponderação na construção do desfecho constitucionalmente adequado ao caso. Por conseguinte, para o autor, essas características são obtidas mediante interpretação constitucional utilizando a técnica da ponderação, que produz soluções dotadas de racionalidade e razoabilidade.

No que concerne a problemática da liberdade religiosa no contrato de trabalho, cumpre conceituar o que se entende por contrato de trabalho. Conforme Delgado (2007), se entende tal perspectiva como o negócio expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa física (natural) entrará em uma relação de obrigação perante uma pessoa natural, jurídica ou um ente despersonalizado, a fim de realizar uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços.

Levando isso em consideração, Nascimento (2004), de maneira preliminar traz uma concepção sociológica para definir o trabalho, entendendo que este compõe diretamente a dignidade pessoal do homem, sendo o direito do trabalho uma das formas que tende à realização da justiça social. Ou seja, uma medida de melhor distribuição de riquezas, que envolve técnicas políticas de organização da convivência dos homens e do Estado, para garantir a liberdade do ser humano, em uma perspectiva da dimensão sentido social.

Diante disso, resta claro que o poder diretivo nas relações laborais é um conceito central que envolve a autoridade dos empregadores sobre seus funcionários e o ambiente de trabalho. É um princípio essencial, mas deve ser exercido com responsabilidade, dentro dos limites legais e éticos, e deve ser equilibrado para garantir que os direitos e interesses dos trabalhadores sejam protegidos.

### 3.1.1 Do poder de organização

O poder de organização nas relações laborais desempenha um papel central na dinâmica dos ambientes de trabalho. Ele envolve a capacidade dos trabalhadores e suas representações, como sindicatos e associações, de se unirem para defender seus interesses coletivos e individuais diante dos empregadores e das autoridades. Esse poder de organização é fundamental para estabelecer um equilíbrio de forças nas relações trabalhistas e assegurar que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados.

Esse poder é estabelecido no artigo 2º da CLT, uma vez que ele "supervisiona a execução pessoal dos serviços". Dessa forma, ao assumir os riscos da atividade econômica, é imperativo que ele organize e supervise a prestação de serviços, inclusive aplicando eventuais penalidades aos trabalhadores, quando necessário. Por um lado, há o exercício do poder de direção por parte do empregador, e, por outro, a subordinação por parte do empregado também se faz presente.

Por conseguinte, Garcia (2018) elenca a ideia de que através do poder de organização, o empregador organiza o seu negócio, determinando os detalhes e a função de cada empregado.

Desse modo, a primeira dimensão pela qual o poder diretivo do empregador é dividido é aquela que se refere ao seu poder de organização. A própria concepção de uma empresa implica a organização do capital e do trabalho, tornando a organização uma característica fundamental do empregador.

Nesse contexto, o poder de organização abrange diversos aspectos do contrato de trabalho. Portanto, é responsabilidade do empregador tomar decisões que possam ter um impacto direto nos resultados de seu empreendimento.

Nesta toada, decorre do poder de organização a função regulamentar essencial do empregador, ou seja, o direito de elaborar um regulamento interno da empresa, o qual pode conter normas, principalmente de caráter disciplinar, às quais os empregados estarão sujeitos (NASCIMENTO, 2004).

Dessa maneira, nota-se que o poder de organização refere-se à capacidade concedida ao empregador para equilibrar os fatores de produção, como trabalho e capital, a fim de definir as condições concretas de utilização dos serviços prestados pelo empregado, conforme estipulado no contrato de trabalho, com o objetivo de atender às necessidades da empresa.

Posto isto, há um preceito importante acerca do poder de organização, ao passo que a organização da empresa ou empreendimento deve obedecer os ditames legais, inclusive, respeitando os direitos sociais e trabalhistas (GARCIA, 2018).

Dessa forma, nota-se que esse poder de organização inclui a capacidade de estruturar a organização empresarial, incluindo a configuração do espaço interno, a definição dos procedimentos de trabalho e a emissão de orientações e instruções para garantir o adequado desenvolvimento das atividades laborais.

Face ao elencado, a estrutura jurídica da empresa também é determinada pelo empregador, que escolherá a forma mais adequada para o desenvolvimento de suas atividades, como uma sociedade limitada, por ações, entre outras. Além disso, o empregador decidirá o número de funcionários necessários, os cargos, as funções, o local e o horário de trabalho, entre outros aspectos relacionados à organização da empresa. (DIMOULIS & MARTINS, 2014).

Em contrapartida, por ser uma extensão do poder diretivo do empregador, o poder organizacional também está sujeito a certos limites estabelecidos por leis, convenções coletivas ou sentenças normativas. Essas restrições têm como objetivo principal proteger a parte mais vulnerável da relação de emprego, ou seja, o empregado. Com isso, busca-se não apenas permitir que a empresa alcance seus objetivos econômicos, mas também cumpra o crucial papel social que lhe é atribuído.

Portanto, o poder de organização nas relações laborais desempenha um papel crucial na criação de ambientes de trabalho justos e produtivos. Ele permite que os trabalhadores defendam seus direitos e interesses, contribuindo para a construção de sociedades mais equitativas e sustentáveis. No entanto, é importante que as negociações sejam conduzidas de maneira construtiva e colaborativa, visando o benefício mútuo de empregadores e empregados, para que ambos possam prosperar no ambiente de trabalho.

### **3.1.2 Poder de controle ou de fiscalização**

O poder de controle refere-se à capacidade concedida ao empregador para supervisionar as atividades de trabalho do empregado e verificar se estão sendo realizadas de acordo com as condições estipuladas no contrato de trabalho. Esse poder é um elemento central nas relações de trabalho, desempenhando um papel essencial na dinâmica entre empregadores e funcionários. Esse poder se traduz na capacidade do empregador de direcionar, supervisionar e gerenciar as atividades dos seus colaboradores dentro do ambiente de trabalho.

Posto isto, Delgado (2017) expõe a ideia de que o Poder Fiscalizatório é o aglomerado de prerrogativas que possui o empregador de fiscalizar a prestação dos serviços que é realizada dentro de seu empreendimento, bem como a sua própria vigilância interna.

Nesse sentido, o empregador tem o direito de fiscalizar e monitorar a execução dos serviços pelo empregado, avaliando a produtividade, a qualidade técnica e o comportamento do

empregado no ambiente de trabalho, ajustando-os de acordo com os termos do contrato de trabalho e os objetivos da empresa.

Logo, através do poder de controle, o empregador gerencia e controla a atividade laboral dos seus funcionários, no que tange as obrigações relacionadas ao desempenho de suas atividades (GARCIA, 2018).

Desse modo, uma das facetas mais evidentes desse poder é a capacidade do empregador de estabelecer diretrizes e orientações para as funções dos funcionários. Isso inclui a definição de horários de trabalho, a alocação de tarefas específicas e a avaliação do desempenho dos empregados. A supervisão das atividades é essencial para garantir que as tarefas sejam executadas conforme os padrões estabelecidos pela empresa.

Logo, o empregador tem o direito de estabelecer regras e políticas no local de trabalho, com o objetivo de manter a ordem, a segurança e a eficiência. Isso pode abranger políticas de vestuário, regulamentos sobre o uso de dispositivos eletrônicos e procedimentos disciplinares para lidar com comportamentos inadequados.

Outro aspecto relevante do poder de controle do empregador envolve a tomada de decisões relacionadas à gestão pessoal, como a contratação de novos funcionários, promoções, demissões e determinação de salários e benefícios. Essas decisões impactam diretamente a vida dos colaboradores e são prerrogativas exclusivas do empregador.

Posto isto, Delgado (2007), preceitua que o poder de controle abrange um conjunto de prerrogativas destinadas a permitir o acompanhamento constante da execução do trabalho e da vigilância realizada dentro do ambiente empresarial. Medidas como o controle de acesso, revistas, sistemas de circuito interno de televisão, registro de horários e frequência, prestação de contas e outras medidas relacionadas são exemplos das manifestações do poder de controle.

Outrossim, Nascimento (2004) elenca que o direito do empregador em fiscalizar as atividades profissionais de seus empregados é justificável, uma vez que, sem esse controle, o empregador não pode ter conhecimento se está recebendo os serviços dos empregados de acordo com o que foi estipulado no contrato de trabalho, em troca do salário que está sendo pago.

Nesse sentido, o empregador monitora e supervisiona as ações do empregado ao longo da jornada de trabalho, com o objetivo de verificar se as atividades estão sendo realizadas de acordo com o que foi acordado no contrato de trabalho e se estão alinhadas com os objetivos da empresa.

Diante dos fatos elencados, conclui-se que o empregador deve exercer esse poder com pleno respeito aos direitos fundamentais do empregado, não devendo violar sua privacidade ou

intimidade sob o pretexto de monitorar as atividades de trabalho. Portanto, o exercício desse controle está sujeito a várias limitações, como será examinado em detalhes no próximo capítulo deste trabalho.

### **3.1.3 Poder disciplinar ou sancionador**

O poder disciplinar do empregador é um conceito fundamental nas relações de trabalho. Ele representa a autoridade concedida ao empregador para estabelecer e fazer cumprir regras, regulamentos e normas no ambiente de trabalho. Esse poder é derivado do direito de direção e controle que o empregador detém sobre sua empresa e seus funcionários.

Nesta toada, Gil (2006), elenca que o exercício do poder disciplinar pode ser considerado uma forma de autotutela privada. Isso significa que a capacidade real de aplicar uma sanção ou demissão disciplinar ao empregado não decorre exclusivamente do contrato de trabalho, mas também da legislação e das negociações coletivas. Em outras palavras, a base para tomar medidas disciplinares não está apenas no contrato, mas também em fontes externas, como a lei e acordos coletivos. Essa característica de autotutela privada nas relações trabalhistas sustenta a importância do princípio da legalidade. Portanto, reconhece-se a possibilidade efetiva de aplicar sanções com base em motivos disciplinares que estejam de acordo com as normas estabelecidas em fontes externas, ou seja, em uma fonte heterônoma.

Dentro desse contexto, o empregador tem a prerrogativa de definir as diretrizes que orientam o comportamento e as atividades dos empregados durante o exercício de suas funções. Isso abrange uma ampla gama de áreas, desde políticas de segurança no trabalho até normas de vestimenta, horários de trabalho e conduta no ambiente de trabalho.

Posto isto, Delgado (2017) ainda entende que esse poder sancionador é o conjunto de prerrogativas que possui o empregador com o objetivo de impor sanções aos empregados que não cumprirem com suas obrigações contratuais.

Logo, Mesquita (1991) preceitua que o poder disciplinar é uma componente essencial da administração da empresa e é de responsabilidade dos superiores hierárquicos exercê-lo. Ele entra em ação sempre que ocorre alguma infração aos objetivos da empresa devido ao não cumprimento dos deveres profissionais atribuídos a cada funcionário enquanto estiver em serviço ou relacionado a ele. Sempre que um funcionário não desempenhar suas funções com a devida diligência e cuidado, ou quando suas ações indisciplinadas prejudicarem os objetivos da empresa, ocorrerá um desequilíbrio na estrutura organizacional da empresa. Nesses casos, cabe ao superior hierárquico restaurar a ordem por meio da aplicação de sanções que corrijam e previnam essas falhas.

É importante destacar que a punição em razão do poder sancionador, situa-se apenas na esfera do poder do Trabalho, não confundindo-se com a sanção de ordem criminal e afins (GARCIA, 2018).

Desse modo, percebe-se que o poder disciplinar desempenha um papel tanto preventivo quanto repressivo na preservação da ordem na empresa e na promoção de um ambiente de trabalho saudável. Ele age de forma preventiva por meio de medidas profiláticas, buscando manter a ordem e evitar infrações antes que ocorram. Isso implica em tomar ações para prevenir a ocorrência de transgressões.

Nesta toada, o poder disciplinar atua de maneira repressiva após a ocorrência de infrações, aplicando sanções disciplinares com o objetivo de restaurar a ordem interna e servir como um exemplo para o empregado, a fim de desencorajar a repetição de comportamentos inadequados. Dessa forma, ele age preventivamente para evitar problemas e repressivamente para lidar com eles quando ocorrem.

O exercício do poder disciplinar envolve não apenas a criação de regras, mas também a aplicação de medidas disciplinares quando essas regras são violadas. Isso pode incluir advertências verbais, escritas, suspensões ou, em casos mais graves, a demissão por justa causa.

É importante observar que o poder disciplinar do empregador deve ser exercido de maneira razoável e justa, evitando abusos. Os empregados têm direitos trabalhistas e garantias legais que protegem contra demissões arbitrárias ou tratamento injusto. Portanto, o empregador deve agir de acordo com as leis trabalhistas aplicáveis e garantir que as ações disciplinares sejam proporcionais à infração cometida.

Portanto, o poder de disciplinar do empregador é uma parte integrante da relação de trabalho, permitindo a gestão eficaz do ambiente de trabalho. No entanto, ele deve ser exercido de maneira responsável, respeitando os direitos dos empregados e as leis trabalhistas vigentes.

### 3.2 A SUBORDINAÇÃO COMO FATOR RELEVANTE À ATIVIDADE DO EMPREGADOR

Inicialmente, é importante destacar que os critérios para a determinação do vínculo empregatício incluem a execução de atividades por uma pessoa física, a necessidade de pessoalidade, a realização do trabalho de forma não eventual, a presença de subordinação e a contrapartida financeira ou onerosidade. Nesse sentido, é imperioso falar acerca da subordinação, que conforme Leite (2021), é um conceito importante nas relações de emprego e desempenha um papel fundamental na dinâmica entre empregador e empregado. Esse elemento, juntamente com a pessoalidade e a onerosidade, compõe a base das relações de trabalho.

Destarte, conforme preceitua MORAES & FLORES (2014), a subordinação refere-se a um estado de dependência real estabelecido por meio do direito do empregador de dar comandos e ordens, resultando na correspondente obrigação do empregado de acatar essas diretrizes.

Nesse sentido, é mister destacar que a subordinação é considerado o requisito de maior relevância na relação laboral. Então, o empregado deve seguir as diretrizes da empresa e as orientações do empregador, dentro dos ditames da lei (GARCIA, 2018).

Em termos simples, percebe-se que a subordinação se refere à relação hierárquica que existe entre o empregador e o empregado. Ela implica que o empregado está sujeito às diretrizes, instruções e controle do empregador no desempenho de suas funções. Isso significa que o empregador tem o poder de determinar como as tarefas devem ser executadas, quando devem ser realizadas e sob quais condições.

Ante ao elencado, no que se refere à subordinação, ela se configura quando o empregado recebe e acata as diretrizes do empregador. Dessa forma, o empregado deve se submeter às orientações dadas pelo empregador em relação ao serviço executado, ao horário de trabalho e a outros aspectos relacionados à atividade profissional. Sem a presença da subordinação, não se estabelece um vínculo empregatício (DELGADO, 2007).

Nesse sentido, a subordinação se concretiza quando é o empregador quem determina o tempo e a maneira como o trabalho contratado deve ser realizado. Assim, o empregador emite diretrizes que o trabalhador deve seguir, estabelecendo uma hierarquia entre eles (NASCIMENTO, 2014).

Dessa maneira, Leite (2021) expõe a ideia retro, haja vista entender que a subordinação estabelece uma clara hierarquia dentro da empresa, com os empregados se reportando a supervisores, gerentes e, em última instância, ao empregador ou proprietário do negócio. Essa

hierarquia é essencial para manter a ordem e a estrutura no ambiente de trabalho. Dessa forma, nota-se que ela permite a divisão de responsabilidades e funções, garantindo que cada funcionário saiba a quem se reportar, a quem pedir orientações e a quem prestar contas.

Desse modo, a subordinação permite que o empregador organize o trabalho de acordo com as metas e objetivos da empresa. Ele pode designar tarefas específicas para funcionários com base em suas habilidades e especializações, o que, por sua vez, contribui para a eficiência e produtividade. O empregador também pode criar cronogramas e planos de trabalho que se alinhem com as demandas do mercado e as necessidades do negócio (LEITE, 2021).

Logo, ainda elenca que a subordinação é crucial para a organização do trabalho dentro de uma empresa. Ela permite que o empregador coordene as atividades dos funcionários de acordo com os objetivos e metas da organização. Essa hierarquia de autoridade é fundamental para a eficiência operacional e a realização das atividades comerciais (MORAES & FLORES, 2014).

Dessa maneira, Delgado (2007) ainda elenca que a subordinação é a condição legal decorrente do contrato de trabalho, na qual o empregado se compromete a acatar o poder de direção da empresa quanto à forma de execução de seus serviços.

Logo, percebe-se que a subordinação também está relacionada à responsabilidade do empregador pelos atos e omissões de seus empregados no contexto do trabalho. Isso significa que, em muitos casos, o empregador é legalmente responsável por ações ou negligências de seus funcionários durante o cumprimento de suas funções.

No entanto, é importante notar que a subordinação não implica que o empregado seja uma mera “marionete” do empregador. Os empregados têm direitos, incluindo o direito a um ambiente de trabalho seguro, o direito a remuneração justa e outras proteções legais. Portanto, a subordinação deve ser exercida de maneira razoável e em conformidade com as leis trabalhistas aplicáveis. (NASCIMENTO, 2004).

À vista disso, a subordinação desempenha um papel essencial na relação empregador-empregado, permitindo a coordenação eficiente das atividades de trabalho e estabelecendo a base para a responsabilidade legal do empregador. É um elemento fundamental nas relações de trabalho e é regulamentado por leis trabalhistas em muitos países para proteger os direitos e interesses de ambas as partes envolvidas.

### 3.2.1 Os novos paradigmas de subordinação

Os critérios estabelecidos pela doutrina e pela jurisprudência para determinar o grau de subordinação em uma relação de emprego devem ser reavaliados e considerados à luz das circunstâncias em que ocorrem. A simples observação de manifestações evidentes de controle e supervisão já não é suficiente para comprovar a existência da subordinação, uma vez que o exercício desses poderes muitas vezes se dilui dentro das próprias empresas, como parte de estratégias destinadas a melhorar a qualidade da produção e aumentar a produtividade.

Nesta toada, Antunes (2003), expõe a ideia de que a sociedade como um todo passou por transformações significativas, e essas mudanças têm impactado diretamente as relações de trabalho. Como mencionado anteriormente, uma das principais evoluções sociais está relacionada à transformação dos meios de produção. Houve uma notável transição do modelo taylorista, caracterizado pela divisão do trabalho em tarefas específicas, aumento da produtividade e níveis elevados de subordinação, bem como do modelo fordista, que enfatizava a padronização dos produtos, produção em larga escala, uso de linhas de montagem e divisão do trabalho em pequenas tarefas.

Consoante ao elencado, é essencial mencionar a globalização, que é, sem dúvida, outro fator de mudança significativa que afetou as relações de trabalho. Ela promoveu a integração das economias mundiais e trouxe consigo a necessidade de redução da intervenção estatal, inclusive no âmbito trabalhista, visando criar um mercado mais competitivo globalmente. Em meio ao baixo crescimento econômico e à crise política no Brasil, o papel do Estado foi questionado, e a autonomia do setor privado ganhou força. Houve um apelo por um Estado menos intervencionista, a fim de permitir uma maior liberdade de negociação e impulsionar a economia do país.

Desse modo, fica claro que o significado do conceito de subordinação na atualidade não se alinha com o do século passado. É incontestável que, no contexto das transformações, o contrato de trabalho sofreu alterações e está sendo gradualmente substituído por outras formas contratuais. Algumas dessas formas são atípicas, outras completamente novas, e algumas foram concebidas pelos juristas para atender às necessidades urgentes tanto dos empregadores quanto dos trabalhadores. (BORBA & ARAÚJO, 2004, p. 233).

Acerca desse fato, Delgado (2007) enfatiza que na perspectiva da subordinação estrutural, não importa se o trabalhador está diretamente envolvido nos objetivos empresariais ou se recebe ordens diretas de seus superiores. O aspecto fundamental é que o trabalhador esteja estruturalmente ligado à dinâmica operativa do empregador. O autor também ressalta que as

três dimensões da subordinação jurídica (clássica, objetiva e estrutural) não são mutuamente exclusivas, mas se complementam harmoniosamente. Isso permite que o conceito jurídico de subordinação seja adaptado, por meio da interpretação, às mudanças da realidade, renovando assim o escopo do campo do Direito do Trabalho.

Dessa forma, resta claro que os novos paradigmas de subordinação nas relações de trabalho refletem as mudanças significativas que ocorreram no mercado de trabalho nas últimas décadas, impulsionadas por fatores como avanços tecnológicos, globalização, mudanças demográficas e transformações nas expectativas dos trabalhadores. Essas transformações têm desafiado e, em muitos casos, redefinido o conceito tradicional de subordinação nas relações de trabalho. Fica evidente que a busca por uma maior autonomia dos trabalhadores também tem desafiado a subordinação tradicional.

A conscientização crescente sobre determinadas questões, como: equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, bem-estar e diversidade no local de trabalho está moldando as expectativas dos trabalhadores em relação aos seus empregadores.

Portanto, é evidente que os novos paradigmas de subordinação nas relações de trabalho estão sendo moldados por mudanças tecnológicas, sociais e culturais que desafiam a noção tradicional de subordinação hierárquica. Essas mudanças estão levando a relações de trabalho mais flexíveis, horizontais e baseadas na escolha e na autonomia dos trabalhadores.

### **3.2.2 Limites à execução do caráter subordinativo**

Os limites à execução do caráter subordinativo nas relações de trabalho são uma questão fundamental no mundo laboral, pois definem os contornos das relações entre empregadores e empregados. Embora a subordinação seja um dos pilares do contrato de trabalho, há circunstâncias em que essa hierarquia precisa ser equilibrada e regulamentada para proteger os direitos e a dignidade dos trabalhadores.

Nesse sentido, Leite (2021) preceitua que é importante reconhecer que o caráter subordinativo nas relações de trabalho é essencial para a organização e a produtividade das empresas. Ele permite que os empregadores definam metas, estabeleçam diretrizes e supervisionem o desempenho de seus funcionários. No entanto, esse poder de controle não pode ser absoluto, pois existem limites legais e éticos que precisam ser respeitados.

Por conseguinte, a fim de promover uma melhor qualidade de vida no trabalho e aumentar a produtividade dos funcionários, é essencial que se limite o poder de comando do empregador. Esse equilíbrio deve ser estabelecido com base nos princípios da

proporcionalidade e da racionalidade, garantindo assim que ambas as partes não sofram prejuízos.

Nesse viés, o jurista Leite (2021, p. 121) elenca:

(...) é crucial estar atento aos métodos de supervisão e monitoramento do trabalho em domicílio, seja em regime de teletrabalho ou a distância, implementados pelo empregador. Em nenhuma circunstância, essas práticas devem prejudicar ou ameaçar os direitos fundamentais de privacidade, imagem e intimidade do empregado. Isso é especialmente importante, pois a proteção desses direitos é considerada um direito fundamental social, conforme estabelecido no artigo 7º, inciso XXVII, da Constituição Federal.

Dessa forma, um dos principais limites à execução do caráter subordinativo é o respeito aos direitos trabalhistas. Os empregadores não podem utilizar sua posição de poder para desrespeitar a legislação vigente, como a negação de direitos básicos, salários justos, horas de trabalho adequadas, férias e descanso semanal remunerado. Qualquer tentativa de abuso ou exploração deve ser combatida e punida.

Consoante ao fato elencado, nota-se que outro limite importante é a dignidade do trabalhador. Embora a subordinação implique uma relação de autoridade, isso não justifica práticas humilhantes, assédio moral ou abuso psicológico. Os empregados têm o direito de serem tratados com respeito e dignidade no ambiente de trabalho, independentemente de sua posição hierárquica.

Outrossim, os limites à execução do caráter subordinativo também se aplicam às questões de segurança e saúde no trabalho. Os empregadores têm a responsabilidade de garantir um ambiente seguro e saudável para seus funcionários, proporcionando treinamento adequado, equipamentos de proteção e medidas de prevenção de acidentes.

A negociação coletiva e a liberdade sindical também desempenham um papel importante na definição dos limites à subordinação nas relações de trabalho. Os trabalhadores têm o direito de se organizar em sindicatos e negociar coletivamente com os empregadores para garantir condições de trabalho justas e equitativas. Isso ajuda a equilibrar o poder entre as partes e a estabelecer limites aceitáveis para a subordinação.

Então, embora a subordinação seja uma característica essencial das relações de trabalho, ela não pode ser usada como uma desculpa para abusos ou violações dos direitos dos trabalhadores. Existem limites legais, éticos e sociais que precisam ser respeitados para garantir que as relações de trabalho sejam justas, equitativas e respeitadas. O equilíbrio entre o poder do empregador e os direitos do empregado é fundamental para o funcionamento saudável das empresas e para o bem-estar da força de trabalho.

#### **4 A LIBERDADE RELIGIOSA DO EMPREGADO E AS LIMITAÇÕES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR: REFLEXÕES ANALÍTICAS À LUZ DA TEORIA DO DEVER DE ACOMODAÇÃO**

A liberdade religiosa do empregado e as limitações do poder diretivo do empregador são temas cruciais no âmbito do direito do trabalho, suscitando questões complexas e demandando análises à luz da teoria do dever de acomodação. Essa teoria busca harmonizar a liberdade religiosa dos empregados com as legítimas necessidades dos empregadores, criando um equilíbrio nas relações de emprego.

Nesse sentido, antes de adentrar ao mérito, é importante destacar que a liberdade religiosa é um direito fundamental amplamente protegido por constituições e tratados de direitos humanos. Ela abrange a prática, profissão e manifestação de crenças religiosas, bem como a liberdade de mudar de religião ou professar nenhuma. No contexto laboral, isso significa que os empregados têm o direito de expressar suas crenças religiosas, usar vestimentas religiosas, observar rituais e feriados religiosos, e outras práticas afins.

Desse modo, nota-se que os empregadores têm o direito de gerir suas empresas e impor regras para manter a ordem e a produtividade. Contudo, o poder diretivo não é absoluto e deve respeitar os limites legais. Nesse sentido, os empregadores não podem discriminar com base na religião, raça, gênero ou qualquer outra característica protegida por leis de não discriminação.

À vista disso, a relação de emprego é tida como um fenômeno que se situa na interseção do social e do jurídico, emerge da fusão de diversos elementos reunidos em um contexto social ou interpessoal específico. Portanto, a construção sociojurídica da relação de emprego resulta da combinação de elementos essenciais (fato-jurídicos) sem os quais essa relação não pode ser estabelecida. (DELGADO, 2007).

Dessa maneira, adentrando ao mérito, destaca-se que a teoria do dever de acomodação visa conciliar esses interesses. Ela implica que os empregadores devem fazer esforços razoáveis para acomodar as crenças religiosas dos empregados, desde que não causem um ônus desproporcional ao negócio. Isso pode incluir ajustes na programação de trabalho para acomodar feriados religiosos, permitir vestimentas religiosas quando isso não representar um risco à segurança ou saúde, e outras acomodações razoáveis.

Nesse viés, é importante destacar que a liberdade religiosa do empregado e as restrições impostas pelo poder diretivo do empregador são questões delicadas que requerem um equilíbrio cuidadoso. A teoria do dever de acomodação fornece um quadro para alcançar esse equilíbrio,

assegurando que os empregados possam exercer sua fé enquanto os empregadores mantêm a capacidade de gerir suas operações de maneira eficaz.

#### 4.1 TEORIA DO DEVER DE ACOMODAÇÃO RAZOÁVEL

A Teoria do Dever de Acomodação Razoável é um conceito fundamental no campo dos direitos humanos e da igualdade de oportunidades. Essa teoria estabelece a obrigação de instituições e indivíduos em sociedade de tomar medidas razoáveis para acomodar as necessidades de pessoas com diferentes habilidades, necessidades ou características, a fim de garantir igualdade de oportunidades.

Por conseguinte, não é possível determinar, de maneira genérica, um conteúdo específico do direito à ajuste adequado. A adequação dependerá, inevitavelmente, da análise da discriminação praticada em uma situação específica e, dentro da mesma situação, pode assumir diferentes manifestações. Mais do que procurar criar uma lista de possíveis direitos à adaptação, é fundamental, em primeiro lugar, definir as características do direito à adaptação razoável e a abordagem para sua aplicação em situações concretas. (JORGE & NETO, 2008).

Outrossim, a preocupação constitucional com a garantia da liberdade religiosa, em todas as suas manifestações, é inegável. A Constituição de 1988 foi minuciosa ao assegurar proteção constitucional às crenças dos cidadãos, o que se estende naturalmente aos trabalhadores, que devem desfrutar de proteção contra qualquer forma de discriminação religiosa em seus empregos. É importante destacar que os trabalhadores são os beneficiários diretos das salvaguardas estabelecidas pelos direitos fundamentais.

Vide ao elencado, dentro do contexto do Direito do Trabalho, o dever de acomodação razoável pode ser definido como uma regra de ação atribuída ao empregador, derivada de sua obrigação de proteção. Esse dever se manifesta na implementação de medidas consideradas razoáveis, ou seja, aquelas que não acarretam um ônus excessivo para o empregador e que permitem atender às necessidades dos funcionários, especialmente quando se trata de lidar com suas vulnerabilidades e/ou diferenças. Esse dever se torna relevante, sobretudo, quando há o reconhecimento de que uma conduta aparentemente neutra por parte do empregador poderia, na prática, resultar em discriminação. (MARTINEZ & SANTOS JUNIOR, 2020).

Desse modo, acomodar as necessidades religiosas de um empregado não é apenas uma questão de capricho, mas sim algo que é essencial para a sua saúde espiritual e moral. Portanto, os esforços do empregador para acomodar as necessidades de um funcionário religioso não constituem uma violação dos direitos dos demais trabalhadores. (SANTOS JUNIOR, 2021).

Nesse contexto, é importante frisar que a teoria da acomodação razoável requer uma análise do caso específico, e sua aplicação também incorpora os princípios de razoabilidade e proporcionalidade. No entanto, isso não impede a consolidação da teoria como uma orientação para a resolução de conflitos, nem a confunde com a técnica de ponderação dos princípios. Isso ocorre porque a teoria da acomodação razoável está fundamentada na proteção dos direitos das minorias, refletindo o contexto histórico de sua origem, que se voltou para combater a discriminação religiosa. (SOUZA, 2017).

Por conseguinte, o direito à adaptação, conseqüentemente, não implica necessariamente um direito à adaptação a todo custo. Em outras palavras, não se refere a um direito à máxima adaptação concebível, mas sim a um direito à adaptação razoável, proibindo a imposição de ações desnecessárias, inadequadas e, acima de tudo, que acarretem um ônus desmedido ou injustificado. (GALDINO, 2005).

Nesse sentido, resta claro que este é um ponto complexo, uma vez que envolve a análise da subjetividade das pessoas. No entanto, o direito frequentemente lida com situações que exigem a avaliação da boa-fé. Em resumo, o que se quer enfatizar é que não se deve utilizar esse argumento para impedir o dever do empregador de acomodar as necessidades religiosas dos funcionários.

#### **4.1.1 Origem e conceito da teoria do dever de acomodação**

A princípio, é atribuída a expressão “acomodação razoável” ao conceito de ser à proteção das minorias mediante a restrição direitos, ou seja, é concedido ao empregador de adequar no contrato de trabalho o livre exercício do direito fundamental do empregado à sua atividade no ambiente laboral, de maneira que esse direito não seja reprimido em razão de integrar um grupo minoritário. (SOUZA, 2017).

Nesta toada, a origem da teoria do dever de acomodação razoável teve como primeira aparição registrada no ano de 1972, tendo por finalidade inibir as discriminações religiosas no ambiente de trabalho, e delegar ao empregador o dever de acomodar na atividade laboral do empregado, observância da religião deste, contudo, sem permitir que essa acomodação gere ao empregador eventual prejuízo.

Em harmonia com o entendimento destacado, segundo Sidney Madruga (2013, p. 279), aponta que a conceituação do termo “ajuste razoável” a qual se encontra firmada sobre o dispositivo 2º, da Convenção da ONU seria como:

[...] as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus

desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais.

Nessa senda, os Estados Unidos no âmbito da proteção à liberdade religiosa no ambiente de trabalho, se destaca como pioneiro, sendo que desde 1964 Comissão conhecida como *Equal Employment Opportunity Commission* (EDDOC) foi criada com objetivo de tratar sobre assunto acerca da garantia da liberdade religiosa, assim como no combate a segregação racial contra negros, estendo sua atual também em face a proteção às discriminações em razão do gênero.

Em seguida, reforçando seu pioneirismo os Estados Unidos em 1990, para que fosse dado visibilidade e eficácia a teoria da acomodação razoável, foi promulgada a lei *Americans with Disabilities Act* (ADA), uma lei trabalhista que protege à minoria sendo representada pelos portadores de deficiência.

Nesse caminho, entende-se que a acomodação razoável seria “as modificações e os ajustes necessários e adequados para cada caso e que não acarretem ônus desproporcional ou indevido”. (GUGEL, 2012 *apud* SOUZA, 2017, p. 70). Esta conceituação demonstra que a teoria do dever de acomodação tem como premissa a adequação dos proporcional das possíveis mudanças que podem serem feitas pelo empregador, observando também o direito de propriedade e iniciativa privada do empregador, para que a busca pela efetivação do direito à liberdade religiosa não seja impedido, e assim manter o equilíbrio entre os bens protegidos.

Portanto, percebe-se que a teoria do dever de acomodação desempenha um papel fundamental. Ela defende que, em um mundo multicultural, as pessoas têm a obrigação de acomodar as diferenças culturais e religiosas dos outros, desde que essas diferenças não violem princípios éticos fundamentais. Então, o conceito da teoria do dever de acomodação enfatiza a importância da tolerância, do respeito e da cooperação na vida em sociedade.

#### **4.1.2 A teoria do dever de acomodação como limite à atribuição do poder diretivo**

A teoria do dever de acomodação representa um conceito fundamental no âmbito das relações de poder e autoridade em organizações e instituições. Ela serve como um limitador fundamental à atribuição do poder diretivo, o qual é exercido por líderes, gerentes e autoridades para tomar decisões e orientar ações dentro de uma estrutura hierárquica. Neste contexto, a teoria do dever de acomodação destaca a necessidade de considerar as necessidades, interesses e direitos dos indivíduos e grupos afetados pelas decisões de poder.

No que diz respeito ao poder diretivo do empregador, Garcia (2018) preceitua que o poder diretivo é uma prerrogativa que possui o empregador de controlar o ambiente de trabalho

e gerir seu negócio. Todavia, este poder não é absoluto, ao passo que não pode ferir as garantias fundamentais do empregado.

Por conseguinte, corroborando com o entendimento retro, Delgado (2017) ainda expõe que esse poder concentra-se na figura de autoridade do empregador e na sua forma de gerir o seu negócio. Esse fato dar-se em razão do controle jurídico atribuído ao empregador e face a estrutura de organização empresarial.

Nesse sentido, em sua essência, a teoria do dever de acomodação defende que aqueles que detêm o poder diretivo têm a obrigação de acomodar as expectativas legítimas e as preocupações das partes interessadas. Isso significa que a autoridade de gestão não deve ser exercida de forma arbitrária, egoísta ou unilateral, mas sim com um senso de responsabilidade e equidade. A acomodação pode assumir diversas formas, como a consulta às partes afetadas, a busca de soluções que minimizem o impacto negativo sobre os envolvidos e a consideração dos princípios éticos e legais que regem a tomada de decisões.

Além dos fatos elencados, é importante destacar que a teoria também pode ser aplicada com o objetivo principal de preservar o emprego, e é até mesmo viável considerar a possibilidade de discutir a reintegração do empregado demitido devido às suas crenças religiosas. Isso ocorre em conformidade com a Lei 9029/1995, que protege o trabalhador contra práticas discriminatórias, e com a Convenção nº 111 da OIT, que segue a mesma linha de pensamento.

No entanto, é importante notar que a teoria do dever de acomodação não implica uma paralisia na tomada de decisões. Ela reconhece que, em algumas situações, decisões difíceis e impopulares precisam ser tomadas em benefício da organização como um todo. No entanto, mesmo nessas circunstâncias, a teoria enfatiza a importância de explicar claramente o raciocínio por trás das decisões e, quando possível, mitigar o impacto negativo sobre aqueles afetados.

Dentro desse contexto, de acordo com as palavras de MARTINEZ & SANTOS JUNIOR (2020, p. 257):

(...) no campo do Direito do Trabalho, o conceito de dever de acomodação razoável pode ser descrito como uma norma de conduta atribuída ao empregador, derivada de sua obrigação de proteção. Esse conceito se traduz na tomada de medidas razoáveis, ou seja, aquelas que não impõem um fardo excessivo ao empregador, com o objetivo de acomodar as necessidades específicas dos funcionários, especialmente quando se percebe que uma ação aparentemente neutra poderia resultar em discriminação.

Assim sendo, a empresa tem a responsabilidade constitucional de garantir que seus funcionários desempenhem um trabalho digno e produtivo, em condições que não

comprometam a saúde física e mental dos trabalhadores. Para alcançar esse objetivo, a empresa deve empregar todos os meios adaptativos necessários e justificáveis. É importante ressaltar que o princípio da acomodação razoável exige uma análise específica do caso em questão, uma vez que sua aplicação também envolve os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Então, destaca-se que o empregador não pode usar o poder diretivo para abusar de quaisquer forma do empregado, podendo ensejar inclusive em reparação ou prevenção em razão da possível lesão, tanto na esfera moral quanto material. (GARCIA, 2018).

Desse modo, quando um empregado busca acomodação, seja dentro da esfera administrativa da empresa ou por meio do sistema judicial, é importante que ele apresente uma fundamentação sólida, demonstrando claramente sua necessidade real. Isso envolve explicar suas crenças e, se possível, fornecer evidências, como uma certidão de batismo ou uma carta de uma autoridade religiosa, quando apropriado. Afinal, justificar de forma genérica não é adequado em uma situação delicada e altamente subjetiva como essa. Em vez disso, a demonstração de boa-fé e a apresentação de argumentos bem fundamentados são fundamentais.

Da mesma forma, como mencionado anteriormente, o empregador não pode simplesmente alegar que a acomodação solicitada acarretaria um ônus excessivo. Essa alegação deve ser sustentada de maneira sólida e bem fundamentada, respaldada por evidências que demonstrem claramente que, além de ter feito esforços mínimos, a implementação da necessidade do empregado representaria um encargo financeiro que a empresa não poderia suportar. Isso deve ser feito como uma demonstração de boa-fé na recusa de atender à solicitação.

Portanto, a teoria do dever de acomodação oferece uma abordagem equilibrada para o exercício do poder diretivo em organizações. Ela reconhece a autoridade da gestão, mas a condiciona ao dever de considerar e acomodar as expectativas e preocupações das partes interessadas. Essa abordagem pode contribuir para a construção de relacionamentos mais saudáveis e produtivos dentro das organizações, promovendo valores como justiça, equidade e responsabilidade.

## 4.2 COMO COMPATIBILIZAR O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E O DEVER DE ACOMODAÇÃO RAZOÁVEL NAS PRÁTICAS RELIGIOSAS?

A questão da acomodação das práticas religiosas no ambiente de trabalho é uma preocupação fundamental para promover a igualdade e a diversidade. Os empregadores têm o direito de exercer seu poder diretivo para garantir a eficiência e o bom funcionamento de suas operações. No entanto, esse direito deve ser equilibrado com o respeito aos direitos religiosos de seus funcionários.

Nesse sentido, para Barros (2011), em vista do cenário mundial, o Brasil tem sido influenciado no sentido de passar a proteger e reconhecer os direitos fundamentais nas relações entre empregado e empregador, com objetivo de evitar conflitos nos contratos firmados entre particulares e empresas. Dessa forma, busca-se estabelecer através das decisões jurídicas a efetividade desses direitos, tendo como base os princípios da igualdade e da não discriminação e, em especial, o da dignidade da pessoa humana.

Dentre as técnicas para solução dos conflitos entre direitos, percebeu-se que normalmente um dos lados que buscam a efetividade do direito são representados por grupos minoritários, não podendo simplesmente sucumbir por força do interesse da maioria. É nesse viés que a teoria da acomodação razoável ganha relevância, pois busca proteger a minoria para minimizar os prejuízos decorrentes de um cenário de restrição de direitos.

Face ao elencado, a aplicabilidade da teoria do dever de acomodação razoável no âmbito da proteção à liberdade religiosa na relação de emprego vislumbra a tensão prática entre os direitos fundamentais em tela, em detrimento com os direitos de propriedade e iniciativa econômica privado do empregador, e é justamente por meio dessa teoria que se busca a máxima efetividade para obter o equilíbrio menos restritivo entre os bens em colisão (NETO, 2007).

Diante dessa exaltação da ordem econômica em detrimento ao direito fundamental em tela e a adequação razoável, Santos Junior (2007, p.239) argumenta de forma explícita que:

Um argumento que também pode ser oposto ao dever de acomodação é o de que pode representar um custo desnecessário e não desejado para o empregador, com reflexos negativos para resultados de sua atividade econômica, sobretudo numa época marcada pela forte competição entre empresas. Exigir que o empregador atenda às necessidades religiosas de seus empregados pode implicar redução dos lucros e perda de competitividade.

Dessa forma, a possibilidade de práticas religiosas realizadas dentro das dependências da empresa, é expressamente prevista no inciso I, parágrafo 2º, do art. 4º, da CLT

(BRASIL,1943). Contudo, Machado (2010) entende que a amplitude da liberdade e da igualdade dos trabalhadores é considerada indissociável da liberdade religiosa do empregador e da possibilidade que lhe é dada a empresa seguir com a visão do mundo, seja religiosa ou não.

Contudo, Souza (2017, p. 71) consigna que, “no que concerne ao contexto jurídico, a teoria da acomodação razoável no Brasil ainda é um assunto pouco tratado pela comunidade jurídica, seja no ambiente acadêmico ou profissional.” Essa falta de interesse pela teoria, teria razões vindas do pouco respeito que é conferido ao direito do exercício à liberdade religiosa, assim como a valorização das normas trabalhistas que unicamente visa o prisma da manutenção da ordem econômica.

Ante ao elencado, limites e restrições se aplicam ao exercício do poder empregatício e devem ser invocados em situações de conflito com outros direitos, com o objetivo de conciliar ambas as partes, garantindo que o direito de um não seja prejudicado em detrimento do outro.

Destarte, não há como defender a ideia de um poder ilimitado por parte do empregador quando entram em conflito os direitos dos funcionários religiosos. Conforme evidenciado no tópico anterior, fica claro que o dever de acomodação por parte do empregador estabelece, até certo ponto, uma restrição ao poder de direção do empregador, desde que se observe a razoabilidade e o ônus a ser suportado.

A grande chave da questão é que a necessidade de acomodação de práticas religiosas não é simplesmente uma questão de vaidade por parte do empregado, mas está intimamente ligada à expressão de sua crença e à manifestação de sua identidade. Desse modo, o poder do empregador não pode ser exercido de maneira arbitrária, uma vez que nenhum funcionário renuncia aos seus direitos essenciais ao se juntar à empresa. (SANTOS JUNIOR, 2013).

Portanto, nota-se que a religião está inerentemente arraigada na sociedade, e, por essa razão, o sistema legal deve preservá-la, garantindo aos indivíduos tanto o direito de praticá-la quanto o direito de rejeitá-la, fortalecendo assim os princípios do Estado Democrático de Direito que o Brasil representa e assegurando a efetivação de seus direitos fundamentais e do princípio da dignidade da pessoa humana.

#### 4.3 A TEORIA DA ACOMODAÇÃO RAZOÁVEL FRENTE À LIBERDADE RELIGIOSA NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Como mencionado ao longo do trabalho, a liberdade religiosa é um direito essencial consagrado em nossa Constituição, assim como em diversos tratados internacionais que o reconhecem como um direito humano. É importante ressaltar que a Constituição de 1988 incluiu

os direitos trabalhistas no rol dos direitos sociais, mas a liberdade religiosa não faz parte desse conjunto. No entanto, isso não impede que sua aplicação seja examinada à luz da teoria da eficácia horizontal, conforme explicado no capítulo anterior. (SANTOS JUNIOR, 2013).

Nessa perspectiva, considerando que o Brasil é um Estado laico, é importante salientar que o ambiente empresarial, devido à sua natureza econômica, deve igualmente ser considerado imparcial. Isso implica que apenas as organizações com orientações religiosas específicas não estão sujeitas a essa neutralidade. No entanto, é crucial compreender que isso não confere ao empregador o direito de restringir a liberdade religiosa dos seus funcionários. De outro modo, é dever do empregador acomodar as práticas religiosas dos colaboradores, desde que essa acomodação não represente um ônus excessivo para a empresa. (SANTOS JUNIOR, 2013).

Nesse sentido, percebe-se que a religião transcende consideravelmente um mero conjunto de crenças e rituais. Ela constitui, de forma intrínseca, a identidade de cada indivíduo, sendo que a proibição de sua prática pode conduzi-los a sofrimentos significativos. Portanto, o exercício da religiosidade não se restringe exclusivamente ao ambiente de culto, mas se estende à prática constante da fé. (SANTOS JUNIOR, 2013).

Conforme afirma Santos (2013), a autonomia do poder do Estado ante à religião é um dos atributos fundamentais da separação entre espaço público e espaço privado, no que refere-se à modernidade ocidental. Com isso é possível observar que a religião está enraizada intrinsecamente na sociedade, de maneira que o Direito possui a atribuição de assegurar aos seus cidadãos o direito de exercê-la, bem como o de negá-la, levando em consideração os fundamentos do Estado Democrático de Direito no qual o Brasil pertence, a efetividade dos direitos fundamentais é premissa essencial a ser resguardada.

Por esses motivos, deve-se ser tratado o exercício individual da religião como um ponto primordial a ser respeitado nas relações de emprego, limitando os poderes de direção das empresas privadas, e assim efetivando a acomodação das práticas religiosas no ambiente laboral. Cumpre, portanto, consignar como as práticas do proselitismo religioso são manifestadas, o direito do empregado de exercer seus dias de guarda religiosa entre outras situações concretas existentes nesse âmbito.

É importante destacar que o dever de acomodação das práticas religiosas não anula a importância de equilibrar os interesses tanto dos funcionários quanto do empregador. No entanto, é responsabilidade do empregador demonstrar, com argumentos válidos, a inviabilidade da acomodação, sempre mantendo o princípio de proteção ao hipossuficiente, ou seja, ao empregado que, em geral, se encontra em desvantagem econômica.

Mesmo que acarrete alguns custos, a acomodação das práticas religiosas deve ser realizada de maneira razoável e equilibrada. Conforme aponta Santos Junior (2013), forçar o trabalhador a escolher entre expressar suas crenças ou manter seu emprego constitui uma forma de coerção que não parece adequada em uma sociedade que se compromete com o pluralismo e a democracia.

Consoante ao elencado, observa-se o entendimento de Gaudencio acerca da liberdade religiosa do empregado:

Quanto ao uso de sinais de identificação religiosa, é justificável permitir o uso de acessórios religiosos, uma vez que, desde que não representem nenhum encargo para o empregador, isso se encaixa na responsabilidade do empregador de acomodar as práticas religiosas dos funcionários, desde que essas práticas não interfiram no desempenho das atividades governamentais. (GAUDENCIO, 2016, p.11).

Nesse sentido, percebe-se que eventuais restrições têm o potencial de impactar a relação de trabalho do empregado. Algumas podem tornar impossível a execução das atividades e o cumprimento dos deveres contratuais estipulados no contrato de trabalho, conforme definido pelo artigo 3º da CLT. Outras podem expor o empregado a possíveis desafios sociais em termos de preconceito que podem surgir por parte de colegas e/ou superiores no ambiente de trabalho.

Nesse viés, observa-se o seguinte entendimento:

Nos contextos laborais, os empregadores também estão obrigados a respeitar a liberdade religiosa de seus colaboradores, sendo proibido qualquer tipo de assédio baseado em crenças religiosas. Nesse contexto, é importante considerar a existência de um dever, por parte do empregador, de proporcionar acomodações razoáveis para as práticas religiosas no ambiente de trabalho (WEINGARTNER NETO & SARLET, 2016, p. 74).

Nesta toada, em uma obra mais recente, Santos Junior (2021) preceitua que o dever do empregador de dar uma acomodação razoável ao empregado deriva do direito estadunidense. O autor elenca que para uma dúvida acerca da aplicabilidade desse dever no ordenamento jurídico brasileiro, haja vista a inexistência de legislação acerca do assunto. Todavia, ignorar tal preceito, seria uma violação clara ao que elenca a Constituição Federal de 1988.

Nesta assentada, o caráter principiológico que possuem os direitos fundamentais, são suficientes para preencher a lacuna legal e embasar o dever de acomodação razoável (SANTOS JUNIOR, 2021).

Posto isto, o autor elenca o seguinte:

Um argumento recorrente contra o reconhecimento do dever empresarial de acomodar as necessidades religiosas de seus empregados seria, por envolver a acomodação num nível de ação positiva a favor dos indivíduos religiosos, isso representaria um prejuízo para outros funcionários, especialmente quando estes estivessem reivindicando alguma melhoria nas suas condições de trabalho. A acomodação, assim, poderia gerar problemas, particularmente complexos, considerando-se que o princípio da igualdade impõe que aqueles que não têm uma crença particular sejam protegidos pelo direito do mesmo modo que os trabalhadores religiosos (SANTOS JUNIOR, 2021, p. 77).

Assim, o autor trás o contraponto de que a imposição de uma obrigação empresarial para acomodar as crenças religiosas de certos funcionários pode resultar na criação imediata de desvantagens para outros. Por exemplo, conceder folga aos domingos a um funcionário religioso em uma operação de negócios contínua pode levar a desvantagens para outros funcionários, que podem precisar trabalhar com mais frequência nesse dia da semana como resultado. Argumenta-se ainda que essa acomodação pode favorecer o interesse de um único indivíduo em detrimento do interesse do grupo como um todo. (SANTOS JUNIOR, 2021).

A partir disso, percebe-se que o tema possui suas peculiaridades. Então, defendendo a tese do dever de acomodação, Santos Junior (2021) ainda preceitua que os empregadores não devem menosprezar as crenças religiosas em primeiro lugar, pois fazem parte da identidade do trabalhador. Desvalorizar essas crenças no ambiente de trabalho é equivalente a desvalorizar a dignidade da pessoa humana e a impor obstáculos ao livre desenvolvimento e à autorrealização.

Logo, colocar o trabalhador em uma posição onde ele precise escolher entre expressar suas crenças ou manter seu emprego é claramente uma ação injustificável em uma sociedade que busca ser pluralista e democrática. Para o trabalhador religioso, isso representaria uma desvantagem intrínseca, baseada apenas no fato de possuir uma visão de mundo que difere da política empresarial, que muitas vezes é guiada apenas pela busca implacável do lucro. (SANTOS JUNIOR, 2021).

Portanto, vide aos fatos elencados, conclui-se que a teoria da acomodação razoável visa equilibrar a liberdade religiosa com as necessidades operacionais das empresas. No entanto, os casos específicos de acomodação religiosa podem ser complexos e muitas vezes são resolvidos por meio de negociação e, em alguns casos, por meio de processos judiciais. Então, é importante que empregadores e funcionários estejam cientes de seus direitos e responsabilidades em relação à liberdade religiosa no local de trabalho, e busquem aconselhamento legal quando necessário para resolver conflitos de maneira justa e equilibrada.

### 4.3.1 Proselitismo religioso no ambiente de trabalho

O proselitismo religioso no ambiente de trabalho é um tema que envolve questões delicadas sobre a liberdade religiosa e o respeito à diversidade. Embora a liberdade religiosa seja um direito fundamental, é fundamental que os funcionários mantenham um equilíbrio entre expressar suas crenças e garantir um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso.

Versando sobre o proselitismo religioso, percebe-se que é um caso típico de ocorrência face aos direitos fundamentais, pois esta prática é indissociável da liberdade de manifestação do pensamento, a qual é consagrada pelo artigo 5º, IV, e art. 220 da Constituição Federal de 1988. Nada obstante, não se pode negar que o proselitismo religioso deve obter o mesmo tratamento jurídico que é conferido às demais formas de manifestação da liberdade de pensamento. (SANTOS JUNIOR, 2013, p. 277).

Nessa direção, Santos Junior (2021), em uma de suas obras mais atuais, explicita que o ordenamento jurídico brasileiro é disponível para a existência de uma sociedade multicultural e pluralista, ao passo que a expressão religiosa possui uma conotação com valor jurídico, ao passo que não deve-se cogitar a proibição do proselitismo religioso, sob pena de afronta aos direitos fundamentais do indivíduo.

À vista disso, para Tavares (2011), a prática proselitista deve ser observada com cautela pelo exegeta, tendo em vista que é conferido o direito à expressão de opiniões e ideias não religiosas, justamente por encontrar fundamento também na liberdade religiosa. O Estado não pode restringir a comunicação religiosa sob o parâmetro que seria como qualquer outra forma de mensagem ou comunicação.

Outrossim, ante esses casos, não seriam interesses genéricos que iriam justificar a limitação dos direitos fundamentais à liberdade religiosa e à liberdade de expressão, mas sim a restrição desarrazoada de um outro direito fundamental titularizado por outro indivíduo, como dispõe a teoria do abuso de direito. (SANTOS JUNIOR, 2013).

Conforme análise de jurisprudência, o Tribunal Superior do Trabalho no ano de 2013, proferiu decisão, em um caso de proselitismo religioso, no qual a reclamada, que se configura como uma superior hierárquica na relação de emprego, foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais à empregada. Observa-se:

Frise-se que esta situação se agrava pela circunstância de a interferência nas convicções religiosas ocorrer no âmbito da relação de emprego, no ambiente de trabalho e por parte da superior hierárquica da Reclamante, se confundindo de forma abusiva e irregular com a subordinação jurídica e impedindo, em face disso, de regular

exercício do direito de resistência (Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 400- 79.2010.5.09.0004, Brasília, DJ 11, 2013).

Outrossim, em acréscimo ao discorrido acima, entende-se que a prática do proselitismo religioso na relação de emprego, substituindo às atividades inicialmente ajustadas contratualmente, ainda que não seja abusiva, é uma hipótese capaz de ensejar punição disciplinar e até mesmo rescisão do contrato de trabalho por justa causa, pois seria um descumprimento de dever contratual.

Nesse sentido, Santos Junior (2013) elenca que o proselitismo religioso diminui a eficiência na prestação de serviços, que ocorre quando o empregado deixa de executar as tarefas que foram conferidas contratualmente, para conferir demasiada atenção à prática religiosa, o que configura uma quebra do dever de diligência.

Nesta toada, a grande questão acerca da temática é o uso excessivo do proselitismo, que de acordo com Santos Junior (2013), a mera ação de compartilhar suas convicções não pode ser considerada uma transgressão, dado que há uma clara salvaguarda constitucional ao direito subjetivo. Entretanto, é crucial rejeitar qualquer tentativa agressiva, persistente ou inoportuna realizada em nome desse direito.

Dito isto, Santos Junior (2013) ainda elenca a ideia que o proselitismo não se restringe simplesmente à expressão do pensamento religioso, mas sim à tentativa de convencer terceiros a adotarem as mesmas crenças. Essa prática não é considerada ilícita; ao contrário, é uma manifestação de direitos fundamentais respaldados pela liberdade religiosa, incluindo a livre expressão de pensamento e a liberdade de crença. Portanto, o autor demonstra ser um defensor da prática proselitista no ambiente de trabalho, alinhado com a proteção desses direitos.

Posto esta ideia, Souza (2017) afirma que é evidente que o direito à prática do proselitismo religioso é incontestável. No entanto, a verdadeira complexidade reside na definição do que constituiria um excesso e como estabelecer limites a esse direito, que é fundamental, e que muitas vezes entra em conflito com outros direitos essenciais. Dentro do ambiente de trabalho, a gestão dessas situações não pode ficar inteiramente a critério do empregador, uma vez que, em algumas circunstâncias, o próprio empregador pode ser a vítima de proselitismo religioso excessivo.

Portanto, resta claro a necessidade de existência de um equilíbrio entre a disseminação de ideia, respeitando os direitos e garantias fundamentais, com o direito do outro de não querer ouvir de forma excessiva tais ideias.

### 4.3.2 Dias de guarda religiosa

Inicialmente, destaca-se que os dias de guarda religiosos são datas sagradas em várias tradições religiosas ao redor do mundo. Eles desempenham um papel fundamental na vida espiritual dos crentes, oferecendo um tempo designado para adoração, reflexão e observância de princípios religiosos.

Esses dias geralmente estão associados a eventos históricos significativos, figuras religiosas ou princípios espirituais essenciais. Eles fornecem uma oportunidade para os fiéis se reunirem em comunidade, fortalecerem sua fé e participarem de práticas religiosas específicas, como orações, rituais ou cerimônias. (SOUZA, 2017).

Nesta toada, Santos Junior (2013) alerta que a responsabilidade social da empresa requer que a atividade econômica seja conduzida de forma a garantir, na medida do possível, a promoção da cidadania entre os seus funcionários, ou seja, se a empresa tem a capacidade de acomodar o dia sagrado sem gerar um ônus excessivo, não pode simplesmente negar ou demitir o empregado por justa causa.

Os dias de guarda religiosos podem variar em frequência e importância, com alguns ocorrendo semanalmente, mensalmente, anualmente ou em ocasiões especiais. Independentemente da frequência, eles servem como pontos de referência no calendário religioso, marcando o ritmo das vidas dos crentes e conectando-os à sua espiritualidade.

Ante ao exposto, Souza (2017) aduz que a obrigação de acomodação por parte do empregador exige que este busque alternativas para conciliar a necessidade religiosa com a dinâmica da empresa. Se a empresa tem a capacidade de realizar essa acomodação e opta por não fazê-lo, estará violando esse dever e agindo de forma discriminatória.

Nesse sentido, percebe-se que esses dias de guarda muitas vezes têm um significado simbólico, ajudando os crentes a lembrar e reviver os valores e ensinamentos centrais de sua religião. Eles também promovem a unidade e a coesão dentro das comunidades religiosas, permitindo que os membros compartilhem experiências espirituais e fortaleçam seus laços religiosos.

Dessa maneira, os dias de guarda de alguém não apenas reforça a sua identidade religiosa, mas também funciona como uma manifestação do seu pertencimento a uma comunidade. De fato, os indivíduos que buscam a santificação não apenas adoram a sua divindade, mas também compartilham crenças e experiências que fortalecem os laços de solidariedade mútua, proporcionando-lhes o sentimento de que não estão sozinhos diante do *mysterium tremendum*. (SANTOS JUNIOR, 2021).

Acerca dos dias de guarda, à título de exemplo, é imperioso destacar o caso dos adventistas do sétimo dia, que é uma religião cristã classificada pelos estudiosos das ciências da religião como novo movimento religioso de origem protestante, porém, devido algumas doutrinas distintivas do protestantismo tradicional clássico é considerada como para-protestante. (SILVA, 2006).

Por conseguinte, para os Adventistas do Sétimo Dia, a observância do sábado, que é o quarto mandamento bíblico encontrado em Êxodo 20:8-11, representa um sinal e um compromisso de lealdade e fidelidade a Deus. Essa prática é considerada um princípio inegociável para os seguidores dessa religião.

Posto esse fato, é fato que a República Federativa do Brasil tem como principal objetivo a busca por uma sociedade justa, livre e solidária, que inclui a erradicação da pobreza, o respeito à dignidade da pessoa humana e a promoção do bem-estar de todos, sem qualquer forma de discriminação ou preconceito.

O direito à liberdade religiosa é considerado um direito humano fundamental. No entanto, apesar disso, não existe uma lei federal que garanta e assegure os meios necessários para que os adeptos da religião Adventista do Sétimo Dia e de outros grupos religiosos que observam o sábado como dia sagrado tenham seus direitos de liberdade de crença protegidos. (SANTOS JUNIOR, 2021).

Destarte, percebe-se que diante das várias negativas aos direitos e garantias fundamentais tanto dos Adventistas, quanto de outros religiosos, esses grupos acabam recorrendo ao Poder Judiciário, que é o órgão responsável pela administração da justiça, em busca de uma solução para esse conflito real, visando assegurar seus direitos como cidadãos.

Diversos são os casos chegam aos tribunais de justiça, e a maioria das petições não é aceita com o argumento de que o Estado é laico. Atender a esses pedidos seria considerado uma ofensa e uma violação do princípio da isonomia, que implica tratar a todos de forma igual. Argumenta-se que atender a essas demandas seria favorecer uma minoria em detrimento da maioria.

Ante ao elencado, observa-se jurisprudências acerca da temática:

CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. CONCURSO. APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO ORDINÁRIA. REALIZAÇÃO DE PROVA EM HORÁRIO DIVERSO AO PREVISTO NO EDITAL. CANDIDATO ADVENTISTA DO SÉTIMO DIA. LIBERDADE RELIGIOSA (CF, ART. 5º, VI e VIII ). POSSIBILIDADE. 1. A proteção da liberdade de consciência e de crença religiosa, são direitos fundamentais, assegurados pela Constituição Federal, em seus arts. 5º, incisos VI e VIII . Os membros da Igreja Adventista do Sétimo Dia têm como dia sagrado e santificado o "Sábado Natural", período que se estende do pôr-do-sol da sexta-feira até o pôr do sol

do sábado, neste período, são impedidos de realizar qualquer atividade conflitante com o "Dia de Guarda", essa condição religiosa deve ser preservada em obediência à norma constitucional. 2. A realização de prova após as 18:00 horas, por razões religiosas, permanecendo o candidato em local fechado enquanto os outros candidatos realizem o exame, não o exime de qualquer obrigação, portanto, não há qualquer ofensa aos princípios da igualdade, impessoalidade e moralidade. Precedentes. 3. Honorários advocatícios majorados em 2% (dois por centos), a teor do art. 85, § 11, do CPC. 4. Apelação desprovida. (BRASIL. TRF-1 - AC: 00158506420164013300, Relator: Desembargador Federal Carlos Augusto Pires Brandão, Data de Julgamento: 22/07/2021, Quinta Turma, Data de Publicação: PJe 22/07/2021 PAG PJe 22/07/2021 PAG).

(...)

AGRAVO POR INSTRUMENTO EM MANDADO DE SEGURANÇA. ENSINO SUPERIOR. LIBERDADE DE CRENÇA RELIGIOSA. PEDIDO DE LIMINAR VISANDO POSSIBILITAR A REALIZAÇÃO DE PROVAS E TAREFAS ALTERNATIVAS DE DISCIPLINA DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS, MINISTRADO ÀS SEXTAS-FEIRAS, NO PERÍODO NOTURNO, EM OUTROS DIAS, À EXCEÇÃO DE SÁBADO. AGRAVANTE MEMBRO DA IGREJA ADVENTISTA DO SÉTIMO DIA. DOUTRINA RELIGIOSA QUE OBSERVA A GUARDA SABÁTICA. RESPEITO AO "SÁBADO NATURAL". APLICABILIDADE DO ART. 2º, DA LEI ESTADUAL N. 11.225 /99, A QUAL PREVÊ O ABONO DE FALTAS E A REALIZAÇÃO DE PROVAS E ATIVIDADES ALTERNATIVAS, COM O FITO DE RESPEITAR SUAS ATIVIDADES RELIGIOSAS. DECISÃO INTERLOCUTÓRIA REFORMADA. RECURSO PROVIDO. No presente caso, a agravante comprovou ser membro em exercício da Igreja Adventista do Sétimo Dia, religião que observa o "sábado natural", o qual consiste na guarda sabática e impõe aos fiéis que se abstenham de atividades no período compreendido entre o pôr-do-sol de sexta-feira ao pôr-do-sol de sábado. Demais disso, prevê a Lei Estadual n. 11.225 /99, aplicável à hipótese vertente que, comprovado tratar-se o aluno de membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia, os estabelecimentos de ensino devem abonar as faltas dos acadêmicos que, por crença religiosa, não possam frequentar as aulas ministradas no período compreendido entre as 18 (dezoito) horas de sexta-feira e as 18 (dezoito) horas de sábado, sendo-lhes facultado, de outro lado, o direito de realizar tarefas alternativas para suprir as faltas abonadas. (SANTA CATARINA. TJ-SC - Agravo de Instrumento: 18960 SC 2011.001896-0, Relator: Carlos Adilson Silva, Data de Julgamento: 20/07/2011, Terceira Câmara de Direito Público, Data de Publicação: 28/07/2011).

Portanto, conclui-se que a questão da guarda do sábado, seja ele de natureza bíblica ou natural, praticada pelos Adventistas do Sétimo Dia, bem como o dia de guarda de outras religiões merecem uma análise mais justa e igualitária. É essencial que haja uma reflexão aprofundada e que os casos sejam resolvidos de acordo com os princípios de igualdade, razoabilidade e legalidade. Isso ocorre porque o direito à liberdade religiosa é um direito humano fundamental, consagrado na Constituição Federal de 1988 e em Tratados Internacionais de Direitos Humanos. Qualquer desrespeito a esse direito implicaria em discriminação e preconceito religioso.

### 4.3.3 Escusa de consciência por motivo religioso

A escusa de consciência por motivo religioso é um direito fundamental que reconhece a liberdade de indivíduos de praticar ou abster-se de determinadas ações de acordo com suas crenças religiosas. Trata-se de um tema que levanta questões importantes sobre a interseção entre liberdade religiosa, ética e responsabilidade cívica.

Consoante ao exposto, a escusa de consciência é o direito que uma pessoa tem de se negar a cumprir uma obrigação específica ou realizar uma determinada ação devido à discordância com suas crenças religiosas, convicções filosóficas ou posicionamento político. Este é um direito fundamental protegido pelo artigo 5º, inciso VIII, da Constituição Federal de 1988. (SANTOS JUNIOR, 2013).

Nesta toada, observa-se:

Constituição Federal, art. 5º, VIII – Escusa de consciência  
VIII – ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;

À vista disso, percebe-se que este artigo aborda o direito constitucional à "objeção de consciência", protegido pela liberdade de crença, dignidade da pessoa humana, bem como pela preservação da vida e da saúde. Isso significa que um indivíduo não pode ser despojado de seus direitos simplesmente por recusar o cumprimento de uma obrigação legal que se aplica a todos, devido às suas convicções pessoais.

Nesse sentido, a escusa de consciência por motivo religioso é um reflexo da importância dada à liberdade religiosa em sociedades democráticas. No entanto, a aplicação desse direito nem sempre é simples. Surge um dilema quando as crenças religiosas entram em conflito com as leis ou políticas públicas. (SOUZA, 2017).

Desse modo, é fundamental que as questões relacionadas à escusa de consciência por motivo religioso sejam tratadas com sensibilidade e respeito às diferenças religiosas e culturais. O diálogo e a busca por soluções equitativas são essenciais para encontrar um equilíbrio adequado entre a proteção da liberdade religiosa e a garantia da igualdade perante a lei.

Face ao elencado, percebe-se que a objeção de consciência representa a expressão mais elevada de respeito à intimidade e à consciência individuais. O Estado renuncia ao princípio de que a maioria democrática dita as regras para todos, a fim de preservar a integridade pessoal do indivíduo. (MENDES, 2017).

Nesta toada, um exemplo de escusa de consciência é o alistamento militar, no qual uma pessoa opta por não participar de atividades de natureza estritamente militar devido às suas convicções religiosas, filosóficas ou políticas. Nesse caso, a legislação, especificamente a Lei nº 8239/91, estipula uma obrigação alternativa que envolve a realização de atividades de cunho administrativo, filantrópico ou produtivo.

Todavia, é importante salientar que a Constituição Federal estabelece que, se o indivíduo se recusar a cumprir a obrigação legal imposta, ele deverá, como contrapartida, realizar uma prestação alternativa conforme determinado por lei.

No caso de recusa tanto em cumprir a obrigação original quanto a alternativa, a pessoa pode ter seus direitos políticos suspensos, de acordo com o artigo 15, inciso IV, da Constituição Federal de 1988:

Art. 15. É vedada a cassação de direitos políticos, cuja perda ou suspensão só se dará nos casos de:  
(...)  
IV - recusa de cumprir obrigação a todos imposta ou prestação alternativa, nos termos do art. 5º, VIII;

O outro exemplo de escusa de consciência é o alistamento militar. Nesse cenário, a Constituição Federal de 1988 estabelece que a pessoa está dispensada de participar em atividades de natureza estritamente militar, porém, ela é obrigada a cumprir o serviço alternativo. Isso é estipulado no parágrafo 1º do artigo 143 da CF/88:

Art. 143. O serviço militar é obrigatório nos termos da lei.  
§ 1º Às Forças Armadas compete, na forma da lei, atribuir serviço alternativo aos que, em tempo de paz, após alistados, alegarem imperativo de consciência, entendendo-se como tal o decorrente de crença religiosa e de convicção filosófica ou política, para se eximirem de atividades de caráter essencialmente militar.  
(...)

Portanto, conclui-se que a escusa de consciência por motivo religioso é um direito importante que reflete a liberdade religiosa em sociedades democráticas, mas sua aplicação requer uma análise cuidadosa dos conflitos que surgem quando crenças religiosas entram em conflito com leis e políticas públicas. O equilíbrio entre a proteção da liberdade religiosa e outros valores da sociedade é um desafio complexo, mas essencial para manter uma sociedade plural e respeitosa com a diversidade de crenças.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo desse trabalho, foi possível constatar que a liberdade religiosa é um direito fundamental que assume um papel essencial na sociedade contemporânea e, conseqüentemente, no ambiente de trabalho. A Constituição Federal de 1988 consagra esse direito como parte integrante do rol de direitos humanos, reconhecendo a sua importância na construção de uma sociedade democrática e plural.

Desse modo, tornou-se evidente que o poder diretivo do empregador é uma prerrogativa que, embora inerente ao seu papel, não pode ser exercida de maneira absoluta e arbitrária. A aplicação desmedida desse poder pode resultar em conflitos com a liberdade religiosa dos empregados, gerando dilemas complexos que demandam uma análise cuidadosa.

Nesse contexto, percebe-se que a teoria do dever de acomodação razoável emergiu como uma abordagem promissora para conciliar esses direitos aparentemente conflitantes. A aplicação dessa teoria permite que as crenças religiosas dos empregados sejam acomodadas, desde que não imponham um ônus desproporcional ao empregador. Esta abordagem oferece um caminho para a harmonização de interesses e a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso.

Consoante ao exposto, percebe-se de forma evidente que a compreensão de que a liberdade religiosa é um direito fundamental, protegido por diversos instrumentos legais e constitucionais, é crucial para garantir que as minorias religiosas não sejam discriminadas ou marginalizadas no mercado de trabalho.

No entanto, é importante destacar que a acomodação razoável não deve ser vista como uma via de mão única, em que apenas o empregador se adapta às necessidades religiosas dos empregados. Outrossim, a reciprocidade e o diálogo construtivo devem ser incentivados entre as organizações privadas, a fim de promover um ambiente com inclusivo e harmonioso.

Destaca-se ainda que a teoria do dever de acomodação razoável oferece um caminho para superar esses desafios, incentivando o diálogo construtivo entre empregados e empregadores. Isso implica que ambas as partes devem estar dispostas a encontrar soluções que atendam aos princípios de razoabilidade, não causando ônus desproporcional a nenhuma das partes.

Ademais, é importante reconhecer que a acomodação religiosa não é um conceito estático. À medida que a sociedade evolui e novas questões surgem, a legislação e a jurisprudência devem se adaptar e evoluir para enfrentar esses desafios, ao passo que a jurisprudência e a legislação devem continuar a evoluir para lidar com desafios emergentes,

como as questões relacionadas à objetividade das acomodações razoáveis e os conflitos entre direitos concorrentes.

Logo, este trabalho busca contribuir para a compreensão e aprimoramento da relação entre a liberdade religiosa do empregado e as limitações do poder diretivo do empregador no ambiente de trabalho. A análise realizada destaca a necessidade de proteger e respeitar a liberdade religiosa, bem como de aplicar o poder diretivo do empregador com discernimento e razoabilidade. Além disso, a teoria do dever de acomodação razoável se mostra como uma ferramenta eficaz na busca de soluções equilibradas em casos de conflito.

Nesta toada, no segundo capítulo, foi ressaltada a importância desse direito como um pilar da democracia e do respeito à diversidade no Brasil. A Constituição Federal de 1988 consagrou o livre exercício das crenças religiosas, proibindo a discriminação com base na religião, ao passo que foi discutida a necessidade de adaptar a compreensão desse direito à realidade contemporânea, marcada pela pluralidade religiosa. Também foram abordados os conceitos introdutórios, todavia, essenciais para o entendimento e contextualização acerca da temática e proposta do trabalho.

No terceiro capítulo, examinou-se a natureza e os limites do poder diretivo do empregador no contexto da gestão das empresas. O poder diretivo, embora legítimo na ordem jurídica brasileira, não é absoluto e encontra limites nos direitos fundamentais dos trabalhadores, conforme previsto na Constituição. O trabalho abordou ainda acerca dos poderes inerentes ao empregador na relação laboral, bem como a necessidade de equilíbrio com os direitos e garantias fundamentais do empregado.

Já no quarto capítulo, foi realizada uma análise detalhada da relação entre a liberdade religiosa do empregado e o poder diretivo do empregador. Também foi apresentada a teoria do dever de acomodação como uma abordagem que visa equilibrar esses direitos, promovendo o diálogo, a boa-fé e a razoabilidade na busca de soluções que permitam a convivência harmoniosa das crenças religiosas no ambiente de trabalho.

Posto isto, percebe-se que em um Brasil caracterizado por sua diversidade religiosa, a promoção do respeito à liberdade religiosa nas relações de trabalho não é apenas uma obrigação legal, mas também um reflexo dos valores democráticos que norteiam a sociedade, de modo que esta monografia visa fornecer uma base sólida para futuras discussões e pesquisas sobre o direito fundamental à liberdade religiosa e suas implicações no contexto laboral.

Portanto, espera-se que as reflexões e conclusões apresentadas neste trabalho estimulem futuras discussões, análises mais aprofundadas e o desenvolvimento de diretrizes mais claras para lidar com situações complexas envolvendo a liberdade religiosa no ambiente de trabalho.

O objetivo final é contribuir para a construção de um ambiente laboral mais justo, inclusivo e respeitoso para todos, independentemente de suas crenças religiosas, em consonância com os valores democráticos e constitucionais da sociedade brasileira.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2003.

AMARAL, Julio Ricardo de Paula. **Limitações à aplicação do princípio da proteção ao direito do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v.33, n.63, p.69-90, jan./jun.2001. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/73089>. Acesso em: 07 nov. 2023.

BARROSO, Luis Roberto. **Curso de Direito Constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 1 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

BOBBIO, Noberto. **A era dos Direitos**. 7 ed. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2004.

BORBA, Marcelo Carvalho.; ARAÚJO, Jussara Loiola. (Org.). **Pesquisa Qualitativa em Educação Matemática**. Belo Horizonte: Autêntica, 2004.

BRASIL. [Constituição (1824)]. **Constituição Política do Império do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ, 25 mar. 1824. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm). Acesso em: 22 nov. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 19 set. 2022.

BRASIL. Decreto nº 119-A, de 07 de janeiro de 1890. **Prohíbe a intervenção da autoridade federal e dos Estados federados em matéria religiosa, consagra a plena liberdade de cultos, extingue o padroado e estabelece outras providências**. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 07 jan. 1890. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1851-1899/D119-A.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1851-1899/D119-A.htm). Acesso em: 22 nov. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 01 maio 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 19 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 1ª Região. **APELAÇÃO CÍVEL: AC 0015850-64.2016.4.01.3300**. Órgão julgador: Quinta turma. Relator: Desembargador Federal Carlos Augusto Pires Brandão. Data de julgamento: 22 jul. 2021. Data de publicação: 22 jul. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trf-1/1285875328>. Acesso em: 06 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 400-79.2010.5.09.0004**. Órgão julgador: Plenário. Recorrente: Josicleia Aparecida Alves. Recorrida: Vale Transporte Metropolitano S/C LTDA. Relator: Ministro Vieira de Mello Filho. Data de julgamento: 11 set. 2013. Data de publicação: 04 out. 2013. Disponível em: <https://jurisprudencia->

backend2.tst.jus.br/rest/documentos/2ac94025c0e51a448fe8fc32e7fb61c. Acesso em: 05 nov. 2023.

COSTA DA SILVA, Erica de Kassia. **Poder diretivo do empregador nos contratos de trabalho à luz dos direitos fundamentais do trabalhador.** Âmbito Jurídico, 2016. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-150/poder-diretivo-do-empregador-nos-contratos-de-trabalho-a-luz-dos-direitos-fundamentais-do-trabalhador/>. Acesso em: 06 nov. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 6 ed. São Paulo:LTR, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** – 16. ed. rev. e ampl. – São Paulo: LTr, 2017.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria Geral dos Direitos Fundamentais.** 5 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014.

MORAES FILHO, Evaristo de; FLORES, Antonio Carlos. **Introdução ao Direito do Trabalho** - 11.Ed. São Paulo: LTr, 2014.

GIL Y GIL, José Luis. **Autotutela Privada y Poder Disciplinario en la Empresa.** Madrid: Din Impresores, SL, 1994. In BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 2ª ed., São Paulo: LTR, 2006.

GAUDENCIO, Isabelly Cristinny Gomes, GAUDENCIO, Aldo Cesar Filgueiras. **Liberdade religiosa e conflitos religiosos no ambiente de trabalho.** Revista de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/1417>. Acesso em: 20 out .23.

GALDINO, F. **Introdução à Teoria dos Custos dos Direitos:** Direitos não Nascem em Árvores. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** 13. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2018.

JORGE, Manoel; NETO, Silva. **Proteção constitucional à liberdade religiosa.** 1 ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2008.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de emprego.** Publicado na Revista Brasileira de Direito Constitucional, n. 17, jan.-jun. 2011, p. 36.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado.** 15ª edição. São Paulo: Saraiva. 2011.

MARTINEZ, Luciano; SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. **Dever de acomodação razoável em favor dos empregados imunodeficientes nos tempos do coronavírus.** In: BELMONT, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. *Direito do Trabalho na crise da COVID-19.* Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. *Liberdade e Igualdade Religiosa no local de trabalho; breves apontamentos.* **Caderno da Escola Judicial do TRT da 4ª região.** Porto Alegre, v. 2, n. 3, 2010, p. 7-19. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/185766>. Acesso em: 21 nov. 2022.

MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas.** 1 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Técnica processual e tutela dos direitos.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

MENDES, Gilmar Ferreira Mendes. X Congresso internacional de Direito Constitucional. In: FERRAZ, Carolina; SALOMÃO, Glauber; SALOMÃO, Glauco (Orgs.). **Manual dos Direitos das Pessoas com Deficiência.** Natal: Saraiva, 2012, p. 414.

MENDES, Gilmar Ferreira; GONET, Paulo Gustavo. **Curso de Direito Constitucional.** 12 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2017.

MESQUITA, Luiz José de. **Direito Disciplinar do Trabalho.** 2ª ed., São Paulo: LTR, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 29 ed. São Paulo: Editora SaraivaJur, 2014.

NETO, Jayme Weingartner. **Liberdade religiosa na Constituição: fundamentalismo, pluralismo, crenças, cultos.** São Paulo: Editora Saraiva, 2007. Paulo, 2013. Disponível em: [teses/disponiveis/2/2137/tde-23112016-083805/publico/Dissertacao\\_versao\\_final\\_Juliana\\_Maia\\_Daniel](https://teses/disponiveis/2/2137/tde-23112016-083805/publico/Dissertacao_versao_final_Juliana_Maia_Daniel). Acesso em: 21 nov. 2022.

NOVELINO, M. **Manual de direito constitucional.** 8. ed. São Paulo: Método, 2013.

ROMITA, Arion Sayão. **A Subordinação no Contrato de Trabalho.** São Paulo: Forense, 1979, p.71.

SANTA CATARINA. Tribunal de Justiça de Santa Catarina. TJ-SC. **Agravo de Instrumento:** AI 18960 - SC 2011.001896-0. Órgão julgador: Terceira Câmara de Direito Público. Relator: Carlos Adilson Silva. Data de julgamento: 20 jul. 2011. Data de publicação: 28 jul. 2011. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-sc/20092915>. Acesso em: 06 nov. 2023.

SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. **A Liberdade Religiosa do Empregado: A acomodação razoável das demandas religiosas do empregado enquanto dever empresarial.** 2.Ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.

SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. **A liberdade de organização religiosa e o Estado laico brasileiro.** São Paulo: Editora Mackenzie, 2007.

SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. **Liberdade Religiosa e contrato de Trabalho**. Niterói, RJ: Impetus, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10 ed. Porto Alegre: Livraria dos Advogados, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SARMENTO, Daniel. **Direitos Fundamentais e Relações Privadas**. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2006.

SILVA, Virgílio Afonso da. **A constitucionalização do direito: os direitos fundamentais nas relações entre particulares**. São Paulo: Malheiros, 2006.

SOUZA, Jamile Seixas. **A proteção constitucional à liberdade religiosa na relação de emprego e a teoria do dever da acomodação razoável**. 2017. 234f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, 2017. Disponível em: [https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/26701/1/JAMILE%20SEIXAS-%20Disserta%C3%A7%C3%A3o%20de%20Jamile\\_completa\\_revisada.pdf](https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/26701/1/JAMILE%20SEIXAS-%20Disserta%C3%A7%C3%A3o%20de%20Jamile_completa_revisada.pdf). Acesso em: 16 set. 2022.

TAVARES, André Ramos. **Curso de Direito Constitucional**. 8 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2010.

TAVARES, André Ramos. **Curso de Direito Constitucional**. 9 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

VASCONCELLOS, Armando Cruz. **A eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas de subordinação**. Jus Navigandi, Teresina, ano 13, n. 2107, 8 abr. 2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12595/a-eficacia-horizontal-dos-direitos-fundamentais-nas-relacoes-privadas-de-subordinacao>. Acesso em: 11 ago. 2023.

WEINGARTNER NETO, J.; SARLET, I. W. **Liberdade Religiosa no Brasil com Destaque para o Marco Jurídico-Constitucional e a Jurisprudência do STF**. REPATS - Revista de Estudos e Pesquisas Avançadas do Terceiro Setor, Brasília, v. 3, p. 59-104, Julho/Dezembro 2016. ISSN 2359-5299.

ZYLBERSZTAJN, Joana. **O princípio da laicidade na Constituição Federal de 1988**. 2012. 321f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2134/tde-11102012-111708/publico/Joana\\_Zylbersztajn\\_TESE\\_Corrigido.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2134/tde-11102012-111708/publico/Joana_Zylbersztajn_TESE_Corrigido.pdf). Acesso em: 06 nov. 2023.