



FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO

CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*

DIREITO DO ESTADO

RAFAELA ALVES MARTINEZ

LIBERDADE RELIGIOSA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Salvador
2017

RAFAELA ALVES MARTINEZ

LIBERDADE RELIGIOSA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada a Faculdade Baiana de Direito e Gestão como requisito parcial para a obtenção de grau de Especialista em Direito do Estado.

Salvador
2017

RAFAELA ALVES MARTINEZ

LIBERDADE RELIGIOSA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia aprovada como requisito para obtenção do grau Especialista em Direito do Estado, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____ / ____ / 2017

Com todo o meu amor, aos meus pais.

AGRADECIMENTOS

À Deus, por sua enorme sabedoria em me guiar e orientar pelas dificuldades da vida e do Direito.

À minha mãe, por ser a melhor amiga e maior presença de amor, confiança e carinho.

Ao meu pai, meu maior exemplo de ética, determinação e sabedoria.

Aos professores que tive ao longo da vida, pessoas que me ensinaram a importância do saber e me fizeram aprender que o caminho do conhecimento, ainda que mais árduo, sempre nos impulsiona à conquista dos nossos sonhos.

Aos demais presentes em minha vida, família e amigos, por estarem sempre comigo, emanando amor, confiança e afeto, me ajudando a ser um alguém melhor.

“A base de um estado democrático é a liberdade.” (ARISTÓTELES).

RESUMO

Trabalho pautado na liberdade de religião dentro do ambiente laboral, explorando como o âmbito jurídico brasileiro e o direito comparado tratam da liberdade religiosa do ser humano, pautado também na dignidade da pessoa humana. Buscou a análise histórica do surgimento da ideia de religião e a sua influência nos direitos fundamentais. Ainda, em momento diverso, foram identificados os efeitos vinculantes e horizontais da eficácia dos direitos humanos em se tratando de uma garantia pela entidade privada em buscar o atendimento dos direitos dentro do ambiente de trabalho, além da eficácia vertical utilizada pelo Estado em relação ao cidadão. A liberdade religiosa surge como direito fundamental, analisando inclusive a Constituição Federal, bem como Convenções ratificadas pelo Brasil emanadas da OIT. Trouxe como delimitação do tema as generalidades do contrato de trabalho e a definição de relação de emprego e trabalho, incluindo o tratamento do princípio da proteção, indagando sua interpretação de forma mais favorável ao trabalhador em relação às atividades religiosas, ao princípio da boa-fé e a dignidade da pessoa humana. Ainda, observou-se a proteção do princípio da não discriminação e o estudo da jurisprudência brasileira em casos de ofensa ao princípio e infração constitucional das liberdades, gerando dano moral, trazendo a análise em relação aos casos concretos citados. Por fim, atentou-se à liberdade religiosa no ambiente laboral e o dever do empregador em acomodar-se às práticas dentro do período de labor, nos casos em que este se adequa, a fim de se estabelecer um local de trabalho justo e democrático.

Palavras chaves: Liberdade Religiosa. Direitos Humanos. Contrato de Trabalho. Não discriminação no trabalho. Democracia.

LISTA DE ABREVIATURA

CC/02 – Código Civil de 2002

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CPC – Código de Processo Civil

OIT – Organização Internacional do Trabalho

RO – Recurso Ordinário

RR – Recurso de Revista

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 O SURGIMENTO DA RELIGIÃO NA HISTÓRIA	11
2.1 LIBERDADE RELIGIOSA E SEU CONTEXTO HISTÓRICO NO DIREITO COMPARADO E NO DIREITO PÁTRIO	12
2.2 A INFLUÊNCIA RELIGIOSA NOS DIREITOS HUMANOS	16
2.3 EFEITOS HORIZONTAIS E VINCULANTES DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS	21
2.4 LIBERDADE RELIGIOSA COMO DIREITO FUNDAMENTAL	25
3 GENERALIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO	31
3.1 O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO	33
3.2 O PRINCÍPIO DA BOA-FÉ	39
3.3 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	42
4. DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE LABORAL	46
4.1 SIGNIFICADO DA PALAVRA “DISCRIMINAÇÃO”	47
4.2 A DISCRIMINAÇÃO NO DIREITO BRASILEIRO E NO DIREITO INTERNACIONAL	48
4.3 A NÃO DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA NA JURISPRUDÊNCIA	52
5 CONTRATO DE TRABALHO E O DIREITO FUNDAMENTAL À RELIGIÃO	61
5.1 LIBERDADE RELIGIOSA NO AMBIENTE LABORAL	62
5.2 O DEVER DE ACOMODAÇÃO DAS PRÁTICAS RELIGIOSAS	67
6 CONCLUSÃO	72
REFERÊNCIAS	75

1 INTRODUÇÃO

A liberdade religiosa vem sendo luta de diversos grupos ao longo de toda a história da humanidade e, ainda que não seja tema atual, a doutrina brasileira traz com escassez o assunto.

Através do método dedutivo, a pesquisa técnica utilizada por meio de opinião dos autores doutrinadores e juristas brasileiros e também no âmbito internacional, tem como foco o entendimento da religião, a importância desta na História, a influência de doutrinas nos direitos humanos, principalmente em relação à busca da dignidade do homem e o que isto afeta na vida do trabalhador.

A liberdade religiosa, que se apresenta como um direito fundamental garantido na Constituição Federal de 1988, é também tratada internacionalmente nos direitos humano e está presente em diversos tratados internacional ratificados pelo Brasil, em especial atenção àqueles emanados da Organização Internacional do Trabalho.

No âmbito trabalhista em questão, a liberdade religiosa advém de diversos princípios que serão trabalhados, em especial atenção ao princípio da proteção, um dos princípios mais importantes da seara trabalhista, trazendo maior proteção ao empregado e também à manutenção dos seus direitos e a prevenção de atitudes abusivas por meio do empregador.

O princípio da boa-fé, que por sua vez traz a boa ação daquele que emana, regado de legitimidade e sem causar prejuízo à outra pessoa, é considerado como uma base da liberdade religiosa dentro do ambiente de trabalho.

Já a dignidade da pessoa humana é o princípio ou mesmo a garantia mais importante em todo o ordenamento brasileiro, verificando que todas as situações e decisões emanadas do legislativo, executivo e judiciário devem seguir a linha reta e obrigatória da dignidade do homem, inclusive, a dignidade do homem trabalhador. Neste sentido, a liberdade religiosa, pode ser exercida dentro do seu ambiente de trabalho, sem haver intervenção ou alvo de discriminação.

Os efeitos vinculantes com que o Estado e o particular estão para os direitos fundamentais pauta a ideia de haver um efeito horizontal, fugindo do cotidiano efeito

vertical dos direitos, devendo ser garantidos não só pelo Estado, mas, deve ser garantido pela empresa aos seus empregados.

A discriminação no ambiente de trabalho que traga prejuízo íntimo ao empregado pode ser resolvida no judiciário gerando a indenização por dano moral, explorada no texto sua definição sintética, em busca da melhor compreensão e perspectiva protetiva daquele que não possuiu o devido amparo pelo empregador.

Assim, após os estudos das garantias fundamentais as quais estão abarcadas pela liberdade de religião, se verificará casos onde a jurisprudência supre as lacunas da legislação, a fim de tutelar essa premissa como direito básico do trabalhador, ainda que em seu ambiente laboral.

Verificar-se-á, ainda, a possibilidade de haver o dever de acomodação do empregador em relação às práticas religiosas de seus empregados, até o limite da sua viabilidade e até o momento em que não causará grande prejuízo, havendo o juízo de ponderação e razoabilidade, constante em decisões judiciais em outros países como nos Estados Unidos e Portugal.

2 O SURGIMENTO DA RELIGIÃO NA HISTÓRIA

No primeiro momento é necessário iniciar o estudo pontuando o surgimento da religião na história e no Direito, tanto no âmbito mundial, conforme o avanço tecnológico e dos direitos humanos, como no âmbito nacional, com o surgimento da ideia de sentimento religioso e a necessidade de consolidá-lo na própria Constituição Federal.

Observar-se-á que a religião surge no início do pensamento humano com as crenças, divindades, e explicações que dela derivam. Influenciam pensamentos, doutrinas, condutas, e, assim, a moral e a ética passam a ter grande crescimento com os pensamentos encontrados nas obras repassadas da religião.

Aparece o motivo do sentimento e brio de haver uma liberdade religiosa no âmbito trabalhista e também inserido na sociedade, bem como a influência que a religião trouxe no pensamento dos direitos humanos.

Como se identificara, a religião influenciou diversas culturas e países, e, não obstante as explicações para o seu surgimento tenham sido fincadas em acontecimentos naturais e supersticiosos, a ciência busca trazer o indivíduo para a racionalidade, afim de que se abandonassem tais dogmas, porém, com pouco sucesso.

A liberdade religiosa é, como se observará, um direito, contido no artigo 5º da Constituição Federal, portanto, trata-se de uma norma de eficácia plena e de aplicação imediata, não sendo necessário haver uma lei que a regulamente. Além de possuir influência em outras ocasiões como a escusa de consciência e a liberdade de expressão.

Os direitos fundamentais constitucionalmente garantidos estão envolvidos nas eficácias com que vão influir durante o processo da sociedade, portanto, como o estudo trata das relações de empregados dentro do ambiente privado do empregador, define-se uma eficácia horizontal em que o ente deve garantir os direitos fundamentais.

Verifica ao longo do capítulo que além de possuir grande influência no direito, a religião une grupos, ainda que distintos, e constrói o sentimento de aproximação e intimidade, Dessa forma, faz-se mister estreitar a relação entre religião e direito ,sendo de extrema importante estudá-la dentro do ambiente de trabalho.

2.1 LIBERDADE RELIGIOSA E SEU CONTEXTO HISTÓRICO NO DIREITO COMPARADO E NO DIREITO PÁTRIO

Para haver a conquista das liberdades políticas e uma construção de Estado moderno, a liberdade religiosa surge como um dos elementos principais para sua realização eficaz.

Milhões de pessoas no mundo são perseguidas e restringidas de determinados direitos em razão de sua religião, formada por homens, mulheres e crianças. Constata-se que a grande parte das pessoas que lutam fugindo das atrocidades seriam os cristãos, o que causa estranheza aos nossos olhos , uma vez

que o Brasil é um país notadamente católico e que nos últimos anos ganhou força no evangelismo, sendo inserido como parte da cultura e cotidiano (HOLFMEISTER, 2005, p.9).

A liberdade religiosa encontra-se no centro da organização social e da definição do homem, garantindo os exercícios constantes na Constituição Federal de 1988 (CF/88) direcionado aos direitos fundamentais e humanos de cunho social e político, conforme afirma o autor supracitado. É neste diapasão que se pode considerar essa liberdade religiosa como uma cláusula pétrea de valores transcendentais para construção de uma sociedade democrática.

A religião na história, surge ainda na idade antiga, com a fervorosa adoração ao faraó no Estado egípcio. Nessa sociedade, a adoração aos animais bem os fenômenos naturais e a crença na vida após a morte eram características marcantes, e a religião podia ser manifestada e exaltada sem pudor ou ponderação. (MANOEL JORGE; NETO, 2013, p.32)

A idade antiga ainda, segundo o supracitado autor, foi marcada pela organização religiosa na mesopotâmia, onde nasceu o politeísmo ou crença em diversos deuses que tomava forma de homem e se manifestavam através de acontecimentos naturais.

A divisão do Estado e a Religião surgem a partir do cristianismo, com a origem da autonomia do Estado e da igreja, ocorrida na Idade Média em que ambos se misturavam para se manterem e incentivarem um ao outro.

A Reforma Protestante, segundo Manoel Jorge e Silva Neto (2013, p.42), se deu no final da Idade Média com fatores determinantes para sua definição. Houve uma ênfase pautada na liberdade religiosa, sendo traduzida em liberdade de consciência, sendo um dos fatores que influenciaram na construção de um Estado de Direito e também, grande margem para criação da democracia atual.

E como o afirma HOLFMEISTER (2005, p. 10),

“A prova negativa, por assim dizer, dessa construção histórica está no fato de que justamente os regimes que pouco toleram ou que restringem a liberdade religiosa no mundo atual são aqueles que dependem do controle das consciências para manter seu poder político e econômico sobre suas populações. Neles, as lideranças percebem na livre crença religiosa uma ameaça a seus projetos de dominação, através da própria religião ou de um

“patriotismo” autoritário. Encontra-se, também em certas democracias ocidentais, em grau muito menor, mas ainda preocupante, a restrição a certas expressões públicas da fé como forma de proteger uma ideologia secularista encastelada em certos locais de poder político e cultural”

Ao longo de todo o mundo, a religião está intimamente ligada à presença de elementos de guerra e intuítos de destruição das outras religiões.

A Índia, conforme afirma Holfmeister (2005, p.10), desde que aconteceram ataques extremamente violentos contra os não-hindus “estrangeiros”, chegou a um limite, defendendo de forma pública o modelo chinês de controle das igrejas pelo Estado. Já no Paquistão, os radicais islâmicos tentaram impor a “xaria”, uma lei canônica islâmica, enquanto as leis exaladas de blasfêmias do país, incluindo a pena de morte, são direcionadas aqueles que são minorias religiosas. A Indonésia teve seu modelo direcionado para a democracia acompanhada também de violência religiosa.

Há movimentos separatistas na província islâmica de Aceh e na predominantemente cristã Irian Jaya. Cerca de 150 mil refugiados católicos do agora independente Timor Leste foram expulsos para a metade ocidental da ilha. Em Ambon, a violência comunal cristã/muçumana se transformou no massacre dos cristãos pelo influxo de guerreiros “jihad laskar” fortemente armados vindos de outros lugares do país (MARSHALL, 2005, p. 14).

Um ponto importante exposto pelo autor citado acima são as diversas guerras que estão acontecendo ao longo do mundo e pautadas na forte influência religiosa.

Analisando a luta entre Israel e os palestinos tem muito mais conotação religiosa e ainda afirma que a religião tem como marco os conflitos mais sangrentos e os piores genocídios ocorridos em toda a História da humanidade, envolvendo atualmente táticas de escravidão, penas de morte, tortura e tratamento degradante ao ser humano.

Os grupos mais intensamente perseguidos são os cristãos e animistas no Sudão, baha'is no Irã, ahmadias no Paquistão, budistas no Tibete e a Falun Gong na China, como já citado, os cristãos são um dos grupos mais perseguidos internacionalmente, concluindo ainda que não há um grupo religioso existente no mundo que não haja qualquer tipo de perseguição religiosa (MARSHALL, 2005, p. 15).

Afirma Manoel Jorge e Silva Neto (2013, p. 37) que os cristãos não são os europeus brancos, o cristianismo não surgiu na Europa ou na América, teve seu ponto inicial na África e na Índia antes de chegarem à Inglaterra ou a Europa. Na China, tem-se a estatística de que mais cristãos comparecem aos cultos dominicais do que em toda a Europa ocidental. Hoje, em mais de trinta países os cristãos sofrem violências ligada à sua crença e sofrem discriminações impactantes em todo o mundo.

A religião não está limitada a um país ou um continente. Existem países livres da conotação religiosa e de passados religiosos violentos, pode-se citar como exemplo a Coréia do Sul, Taiwan, Japão, África do Sul, Botsuana, Mali e Namíbia, afirma Marshall (2005, p.15) que não há qualquer fundamento ou conclusão de que o anseio por liberdade religiosa seria apenas ocidental.

A busca por essa liberdade religiosa tem ligação com os próprios antecedentes religiosos vividos por esses países, segundo os diversos exemplos de discriminação e perseguição aos que não pregam o segmento religioso considerado aceitável e divino.

A liberdade religiosa foi importante dentro da religião cristã atribuindo ênfase diretamente na dignidade do indivíduo e nessa liberdade, sempre buscando o bem-estar dos fiéis, mesmo tão criticada na Idade Média, como aduz Manoel Jorge e Silva Neto (2013, p.40). Ao longo da História também, verifica-se que entre papas e imperadores, tiveram seus conflitos tentando sempre em busca de uma divisão, mas que exerça o poder sobre o outro.

Apesar desses conflitos, esta importante divisão entre o Estado e a Religião contribuiu para o crescimento do sentimento de liberdade e tolerância religiosa e das sociedades livres dessa perseguição. E ainda, a ascensão da igreja cristã pode ser descrita como o evento revolucionário mais importante da história da Europa ocidental e também para a relação política entre os fiéis e os governantes (MARSHALL, 2005, p. 22).

Conclui o autor:

Mas ainda assim as pessoas sempre acreditaram que deveria haver fronteiras e lutaram durante séculos para defini-los. Isso significou que a Igreja, qualquer que fosse sua ânsia de controle civil, sempre teve de reconhecer que havia formas de poder político que ela não podia nem deveria exercer. E as ordens

políticas, qualquer que fosse seu impulso para submeter toda a vida humana ao seu controle, sempre tiveram de reconhecer que havia áreas da vida humana que estavam necessária e apropriadamente fora de seu alcance (MARSHALL, 2004, p. 22).

O colapso da liberdade religiosa ocorreu por conta de que os governantes no poder foram doutrinados da forma mais árdua possível, buscando sempre em seus fundamentos políticos a concessão divina, adotando padrões culturais incrustados, dotados de uma herança religiosa preconceituosa.

Afirma Marshall (2005, p.23) que essa tendência de liberdade religiosa, no futuro, os direitos humanos e a dignidade da pessoa humana, podem diminuir, não sendo um acontecimento certo. Porém, só seria transformado esse quadro se a população mundial tivesse consciência acerca de guerras e doutrinas padronizadas em um estilo de vida que hoje, não acompanha a tecnologia, a globalização e os sentidos do homem em exercer seus direitos.

É necessário haver um diálogo entre as civilizações, uma vez que nenhuma política, cultura ou religião é perfeita e se encaixará no cotidiano e nas ideologias de todos. Ao mesmo passo que conceitos, proteções pautadas em direitos humanos e a solidariedade entre as pessoas, essas estruturas sociais podem entrar em defasagem, se atrofiar. Será somente através de um diálogo entre as civilizações que o homem irá romper com esses critérios, buscando um bem comum e atendendo os desejos básicos dos homens.

2.2 A INFLUÊNCIA RELIGIOSA NOS DIREITOS HUMANOS

Tendo em vista o breve relato sobre a religião, é importante afirmar que as doutrinas religiosas e o Estado não foram dissociados completamente entre si. Insta mencionar que todas as religiões de um determinado local trazem novas consciências, direitos e deveres .

O cristianismo foi um dos grandes dissipadores dos direitos humanos. Sendo sua ideologia utilizada em diversos tratados e leis consequentes, um exemplo seria a Magna Carta de João Sem Terra de 1215 que trouxe que a graça e a glória de Deus

deveriam abençoar a celebração do pacto a ser celebrado entre o Rei e os Barões (SANTOS JÚNIOR, 2013, p.8). Outro exemplo utilizado pelo autor seria a Declaração de Independência dos Estados Unidos, proclamada em 4 de julho de 1776, afirmando que os cidadãos seriam iguais perante o olhar do Criador e seus direitos seriam certos e inalienáveis, constando que os documentos e leis norte americanas receberam diversas influências cristãs.

A internacionalização dos direitos humanos é um tema atual, pois até então os países internamente discutiam acerca dos direitos a serem preservados para manutenção à garantia da dignidade humana, conforme aduz Alvez (2008, p. 25).

Essa interação entre os países e suas ideologias foi dada a partir de eventos e atrocidades com o homem marcado na Segunda Guerra Mundial, houve então, criações de organizações que protegessem e garantissem o direito à liberdade religiosa, concluindo serem as instituições religiosas e suas garantias dotadas de direitos universais, como afirma o autor supracitado.

O primeiro documento a colocar a liberdade de religião em pauta foi a Declaração de Direitos Humanos em 1948 em seu artigo 18.

Toda pessoa tem direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião; este direito implica a liberdade de manifestar a religião ou convicção, sozinho ou em comum, tanto em público como em privado, pelo ensino, pela prática, pelo culto e pelos ritos.

Essa declaração de direitos encontra-se em patamar relevante perante a liberdade religiosa esclarecendo que, mesmo de forma impositiva, essa liberdade será uma liberdade individual coletiva; pública e privada; liberdade de ensino religioso e de práticas e cultos religiosos. Além disto, outros artigos desta declaração elucidam a ideia de exercício da religião de forma livre quando se tratam de liberdade religiosa para casamentos, impossibilidade de discriminação e clara aceitação da religião como caráter principiológico para ensino nas escolas (ALVES, 2008, p.26).

Já o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos em 1966, ratificado pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992, trouxe em seu artigo 18, coincidentemente, o direito de liberdade de religião em pauta, colocando como uma obrigação dos Estados em respeitar essas manifestações religiosas:

Os Estados-signatários no presente Pacto, comprometem-se a respeitar a liberdade dos pais e dos tutores legais, se for o caso, de modo a garantir que todos os filhos recebam uma educação religiosa e moral que esteja de acordo com as suas próprias convicções.

Outro título importante a ser citado é a Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de intolerância e Discriminação. Possuindo forte base em religião ou crença quando adotada em 1981 e afirmando que os Estados devem evitar ou mesmo eliminar qualquer tipo de discriminação pautada em religião ou crença, mantendo intactos os direitos humanos e o bem-estar do cidadão dentro de uma sociedade civil justa e solidária.

Santos Júnior (2013, p.9) ainda afirma que a Declaração francesa, mesmo não indicando uma influência religiosa, não conseguiu fugir da contribuição desta para sua elaboração. A obra foi produzida em uma sociedade organizada pelo próprio cristianismo e que influenciou a manutenção da dignidade humana e a distinção entre o que é temporal e o que é espiritual.

Segundo o próprio ensinamento cristão, conforme Rivero (2006, p. 37-38), afirma que a dignidade humana deve ser respeitada e que alguns filósofos do mundo antigo previram que existiriam direitos pautados em proteger e amparar a condição do homem. Neste contexto, o cristianismo herdou os preceitos do judaísmo, progrediu em relação ao impulsionamento de voltar o respeito à integridade do homem e avançou nas ideologias de garantir ao cidadão a dignidade e o bem-estar.

Nos Estados Unidos, surge o diploma da Declaração de Direitos da Virgínia, assinada em 12 de junho de 1776, ocorre durante a luta da independência do país, ocorrendo esse texto antes da própria Declaração de Independência dos Estados Unidos da América, mas que já começa a suportar o Estado e a religião e que ambos não podem interferir nas atividades um do outro, conforme o artigo 18:

A religião ou o culto devido ao Criador, e a maneira de se desobrigar dele, devem ser dirigidos unicamente pela razão e pela convicção, e jamais pela força e pela violência, donde se segue que todo homem deve gozar de inteira liberdade na forma do culto ditado pôr sua consciência e também da mais completa liberdade na forma do culto ditado pela consciência, e não deve ser embaraçado nem punido pelo magistrado, a menos, que, sob pretexto de religião, ele perturbe a paz ou a segurança da sociedade. É dever recíproco de

todos os cidadãos praticar a tolerância cristã, o amor à caridade uns com os outros.

Trazendo, neste sentido, a ideia de que não poderá haver qualquer intervenção estatal na religião e na liberdade de expressá-la, tornando um modelo de texto a ser aplicado em diversas outras constituições.

Vale observar que os direitos humanos e a influência religiosa voltaram a ser pauta de discussões nos últimos anos pelo autor Perry (1993, p.1023), citado por Santos Júnior, indagando se os direitos humanos foram a própria criação da religião e concluindo em sua obra sem hesitar que sim, foi a religião que trouxe à tona a preservação da integridade e dos direitos humanos pois o ser humano passa a ser sagrado, confundindo-se com a dignidade humana.

Há a própria concepção da ideia de Rivero (2006, p. 37) que ao definir os direitos do homem, ou os direitos humanos, traz à civilização a ideia de dignidade, o patamar básico para todas as leis presentes no Brasil hoje. Essa ideia é a construção do pensamento de alguns filósofos do passado que afirmaram que iria permanecer a ideia da dignidade da pessoa humana do cristianismo, além da influência da religião evangélica que fundamenta a limitação dos direitos da Cidade.

Sem negar a grande importância para a Filosofia do Direito, grande parte dos estudiosos, temendo eventuais prejuízos que o discurso religioso possa produzir para a universalização dos direitos humanos, procura evitar a todo custo qualquer argumento que pretenda legitimá-los a partir de premissas suscetíveis de identificação com alguma matriz religiosa¹.

Nesse sentido, os filósofos e os próprios doutrinadores buscam não relacionar diretamente a religião com os direitos humanos, mas sim, deve ser levada em consideração a influência religiosa no direito histórico de construção da dignidade da pessoa humana e das próprias normas que trazem a garantia desses direitos (Bobbio,1992, p. 5).

¹ SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e o contrato de trabalho: a dogmática dos direitos fundamentais e a construção de respostas constitucionalmente adequadas aos conflitos religiosos no ambiente de trabalho*. Niterói: Editora Impetus, 1ª Ed., 2013, p. 11.

Desta sorte, no Brasil, verifica-se que desde sua colonização a igreja e o Estado encontra-se em grande simbiose, sendo definida por Alves (2008, p. 43), como uma igreja essencialmente missionária, demonstrando que as normas canônicas passaram a ser normas públicas, um exemplo é a construção das Constituições Primeiras do Arcebispado da Bahia no ano de 1707, construindo a base do Direito Canônico brasileiros influenciando o Direito Civil (Consolidação das Leis Civis de Augusto Teixeira de Freitas) acerca do matrimônio.

Seguindo a esteira histórica, foi a partir da mudança da Família Real de Portugal para o Brasil que no Tratado de Amizade, Comércio e Navegação houve a citação de liberdade religiosa no direito luso-brasileiro, como expõe a obra de Alves (2008, p.47). Deste período em diante, não houve qualquer avanço neste sentido até a Constituição de 1822.

Santos Júnior (2013, p. 10) afirma que a criação do Estado Constituição não poderia ser dissociada dos pressupostos existentes na religião judaico-cristãos, pautados na existência de um Deus pessoal, moral e dotado de racionalidade. Demonstra o autor que se for afastado a ideia de que o homem foi criado à imagem de Deus, dotado de valor intrínseco, ocorreria a perda de seu fundamento e justificativa da dignidade da pessoa humana, da busca pela justiça e verdade, do tratamento solidário e legítimo.

Ainda, Bobbio (1992, p.5) afirma que a busca da liberdade do homem é o fundamento dos direitos humanos, porém, garante que a liberdade religiosa advém de guerras pautadas na própria religião.

Os direitos do homem, por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas. O problema – sobre o qual, ao que parece, os filósofos são convocados a dar seu parecer – do fundamento, até mesmo do fundamento absoluto, irresistível, inquestionável, dos direitos do homem é um problema mal formulado: a liberdade religiosa é um efeito das guerras da religião (BOBBIO, 1992, p. 5).

É possível destacar que os direitos humanos existentes advém de discursos pautados em religiões, buscando a dignidade da pessoa humana, o bem-estar do homem, o repúdio ao tratamento desumano, sendo pertinente verificar a criação de

direito e religião de forma conjunta, tanto do ponto filosófico-jurídico como do dogmático-jurídico (SANTOS JÚNIOR, ano, p. 11).

Cumprе ressaltar que a discussão sobre a influência religiosa na criação de direitos vem de encontro com a afirmativa dos iluministas de que haveria um dia em que a religião seria esquecida e obsoleta, o que não é constatado na sociedade atualmente e esta discussão ressurge com uma enorme vitalidade, conforme afirma Armstrong (2011, p. 18), citado na obra de Santos Júnior, onde verifica-se a ocorrência de uma “revivência” religiosa, mesmo muitas pessoas sendo contrárias a ideia de religião e hostis à fé. Assim, importante dizer, a religião e sua influência em grandes criações não se encontra em vias de desaparecer do âmbito jurídico e sociológico.

Nesta seara, verifica-se no Brasil que há uma quantidade significativa de pessoas praticantes de sua religião, não apenas os que se intitulam serem seguidores ou simpatizantes, mas sim aqueles que acreditam nos seus dogmas. Este número tem representatividade de forma considerável e, hoje, representam umas das forças mais organizadas .

2.3 EFEITOS HORIZONTAIS E VINCULANTES DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Os efeitos dos direitos fundamentais podem ser verticais ou horizontais, bastando sua definição para entender sua aplicação.

Efeitos verticais são gerados quando o Estado, acima de todos os cidadãos, impõem seus deveres e garantem os direitos daquele o qual a lei é direcionada. Já os efeitos horizontais são aqueles os quais a eficácia da aplicação dos direitos se dá na esfera privada.

Segundo Sarlet (2012, p. 128), existe grande problemática acerca do tema, qual seja a dúvida se realmente deve haver os efeitos horizontais entre os direitos fundamentais, devendo as iniciativas privadas garantir a aplicação dos direitos fundamentais.

O tema acerca da eficácia dos direitos fundamentais surge na Constituição de 1891 e até os anos 70 no Brasil predominou a doutrina de Ruy Barbosa acerca das eficácias das normas, este autor adotou a doutrina americana como base de definição, criando concepções acerca do que cada norma poderia gerar e como seria aplicada.

Na primeira concepção, tem-se que as normas autoaplicáveis seriam aquelas que no momento da sua criação já estariam aptas a produzir todos os efeitos. As normas não autoaplicáveis seriam aquelas em que são necessárias as ações do legislador para que um direito fosse efetivado, ou seja, elas nascem de forma que dependem ainda de uma outra ação do legislador para entrar em execução. Predominou, portanto a ideia de que uma constituição, ao ser publicada, seria autoexecutável (ou autoaplicável), pois não haveria qualquer mandamento para que houvesse outra norma para seu exercício (SARLET, 2012, p. 220).

É importante ressaltar que durante décadas o Brasil e seus doutrinadores seguiram a mesma doutrina norte-americana adotada por Ruy Barbosa, autores como Pontes de Miranda, mesmo propondo uma terminologia diferenciada, em síntese. Esta teoria começou a ser extremamente criticada pelos novos autores, não fazendo mais sentido com o que se vivia na atual constituição e seus dogmas.

Iniciou um novo pensamento, verificando que as normas não mais seriam de imediata aplicação, passando a se tornar obsoleto, principalmente no contexto histórico em que essa mudança se iniciou, conforme o autor:

Sua revisão e reformulação ocorreram com base, principalmente, no pensamento de alguns dos principais publicistas italianos do segundo pós-guerra, mas também à luz das lições de juristas alemães da época de Weimar. Enquanto a concepção clássica partia da premissa de que a maior parte das disposições constitucionais não era diretamente aplicável sem a intervenção do legislador infraconstitucional, a doutrina atual parte da constatação de que a maioria das normas constitucionais constitui direito plena e diretamente aplicável (SARLET, 2012, p. 220).

A terminologia também passa a ser criticada, pois a definição de “autoaplicáveis” traz a ideia de que não estão sujeitas às regulamentações, o que não correspondia à realidade das atuais constituições.

Após a Constituição de 1988, foi Maria Helena Diniz que trouxe a atual definição que utilizamos hoje, as normas de eficácia absoluta ou normas de eficácia

plena, normas de eficácia relativa ou contida e as normas de eficácia limitada, sendo necessária a criação de uma norma regulamentadora de um determinado direito.

Neste sentido, existem direitos que ao serem criados serão aplicados diretamente ao cidadão, são as normas de eficácia absoluta. Já outras que serão aplicadas em sua integridade, exceto se houver alguma lei restringindo seus direitos, serão definidas como normas de eficácia contida e os direitos que precisam ser regulamentados em lei infraconstitucional, serão aqueles de eficácia limitada. É necessário que o Estado veja o que é preciso para sua aplicação e o legislador trabalhar em cima de normas que garanta os direitos fundamentais necessários (MORAES, 2014,p.11).

As normas constitucionais poderão ser de imediata aplicabilidade, mediata ou limitada aplicabilidade, sendo o legislador o responsável por regulamentar essa aplicação. Os direitos fundamentais são colocados por Sarlet (2012) como aqueles de aplicabilidade imediata e se houver omissão do órgão constituinte não significará que o poder público não poderá aplicar esse direito, demonstrando que as leis encontram-se diretamente vinculadas aos particulares e aos entes públicos.

Suprido este assunto, os direitos fundamentais vinculam os poderes públicos e também exercem sua eficácia vinculante em iniciativas que abrangem esferas privadas, ou seja, conforme Sarlet define (2012, p. 322), exerce no âmbito das relações privadas entre os particulares, não mais sendo uma eficácia vertical em que o Estado encontra-se acima de todos de forma superior e aqueles que estão embaixo seriam os receptores dos direitos fundamentais e sim uma eficácia horizontal. O particular e o ente privado encontram-se em um mesmo patamar.

No direito pátrio não existe qualquer cláusula similar acerca da consideração deste efeito vinculante de forma horizontal, porém, verifica-se no cotidiano e no caso concreto que a Constituição Federal de 1988, pautou suas considerações em atrair ao ente privado deveres de garantir a aplicação dos direitos fundamentais, sendo vinculada às suas normas e regras.

O estudo em tela teve como grande disseminação na Alemanha no início do Século XX e difundiu-se pela Europa por todo o século, no Brasil atualmente a doutrina inicia seu caminhar acerca do tema, temerosa quanto à influência de Portugal adotada

pela atual constituição do Brasil, Sarlet (2012, p. 322), traz em seu estudo de forma clara e aprofundada sua aplicação no ordenamento jurídico brasileiro.

É indagado na doutrina até onde o efeito vinculante iria abranger o ente privado e se seria o mesmo que é adotado para o ente público. Sarlet (2012, p. 323) afirma em sua obra que existem direitos que são essencialmente direcionados à vinculação do ente público:

Já no que diz com os direitos sociais, o exemplo do direito subjetivo ao ensino fundamental (público) obrigatório e gratuito (art. 208, inciso I, da CF²) é ilustrativo da circunstância de que o destinatário – sujeito passivo – direto e imediato deste direito é o poder público, e não um particular, o que não afasta a incidência de efeitos em relação a particulares e nem a existência de deveres fundamentais, no caso, em caráter ilustrativo, o dever da família (pais ou responsáveis) de zelar pela escolaridade mínima do filho.

Os direitos fundamentais para sua efetivação se dirigem aos particulares, consequências de suas violações por outros particulares geram consequências a eles mesmos, como por exemplo, a indenização por dano moral, material ou estético no caso em que houve abuso do direito à livre manifestação de pensamento (artigo 5º, inciso IV e V da CF/88), direito à inviolabilidade de domicílio (artigo 5º, inciso XI da CF/88) e a violação de correspondência e de comunicações telegráficas e telefônicas (artigo 5º, inciso XII da CF/88).

Outros direitos, como os direitos sociais no estudo em tela, sendo destinados aos trabalhadores devendo ser cumpridos pelos entes privados ou particulares:

Tal ocorre também com diversos dos direitos sociais, de modo especial no que diz com os direitos dos trabalhadores que têm por destinatário os empregadores, em regra, particulares. Em todas as hipóteses referidas não há, na verdade, questionar uma vinculação dos particulares aos direitos fundamentais (SARLET, 2012, p. 323).

² Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de: I - educação básica obrigatória e gratuita dos 4 (quatro) aos 17 (dezesete) anos de idade, assegurada inclusive sua oferta gratuita para todos os que a ela não tiveram acesso na idade própria; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 59, de 2009) (Vide Emenda Constitucional nº 59, de 2009).

Portanto, é necessário verificar a existência de direitos que são essencialmente direcionados à vinculação do ente público e outros entes que são essencialmente vinculados a entes particulares. No caso do estudo da liberdade de religião, é dever do particular e também do ente público em uma ação omissiva, não interferir na expressão da religião dentro ou fora do ambiente de trabalho, sendo uma situação em que ambos devem colaborar para sua efetivação. Embora, deve-se analisar quais ações seriam cabíveis para criar um ambiente de trabalho livre de discriminação e qual seria o papel das acomodações nas práticas laborais para o exercício desta religião.

2.4 LIBERDADE RELIGIOSA COMO DIREITO FUNDAMENTAL

A evolução da história no cenário mundial, e a luta social pela conquista de mais direitos e garantias, fizeram com que a liberdade religiosa aparecesse atrelada intimamente com o conceito de direito fundamental, sendo, com muito esforço, considerada uma das manifestações deste segundo.

Os direitos humanos têm como concepção, segundo Moraes (2011, p.1) o produto da fusão de diversas fontes doutrinárias e legislativas, ligado também a acontecimentos históricos vivenciados por toda a humanidade, conjugados com pensamentos filosófico-jurídicos.

Em um cenário histórico mundial, a religião, representada pelo Cristianismo, demonstrou-se intimamente relacionado aos direitos fundamentais. Tal relação se fez devido a crença do homem ter sido criado como representação física do próprio Deus, e por este ter recebido o livre arbítrio, expressão direta da liberdade individual de cada um. (JORGE; NETO, 2013, p. 117)

As ideias que surgiram com o cristianismo e com o direito natural, trouxeram à tona o pensamento de proteção dos direitos inerentes ao homem. Assim, através dos ensinamentos de Moraes tem-se que:

Essas ideias encontravam um ponto fundamental em comum, a necessidade de limitação e controle dos abusos de poder do próprio Estado e de suas autoridades constituídas e a consagração dos princípios básicos da igualdade e da legalidade como regentes do Estado moderno e contemporâneo (2011, p. 1).

A finalidade a ser alcançada pelos direitos humanos fundamentais tem como pauta o atendimento das funções essenciais dos direitos.

Na Constituição Federal de 1988, a liberdade religiosa não está expressamente citada em seu texto, assim como, em nenhum outro diploma ela é citada desta forma, essa é uma construção doutrinária do texto da lei que não deixa dúvidas sobre este entendimento.

Nesse sentido, no pensamento explanado por Amaral Júnior (2009, p. 43), a liberdade religiosa vem da própria liberdade de expressão e de consciência, portanto, o indivíduo poderá crer e praticar qualquer tipo de crença, doutrina ou dogma, até mesmo aqueles que não acreditam na seara da religião em si são livres para escolher, principalmente dentro do ambiente de trabalho.

Na liberdade de crença entra a liberdade de religião, a liberdade de aderir a qualquer seita religiosa, a liberdade (ou o direito) de mudar de religião, mas também compreende a liberdade de não aderir à religião alguma, assim como a liberdade descrença, a liberdade de ser ateu e exprimir o agnosticismo³.

Ateu⁴, no sentido da palavra, é aquele que não crê em Deus enquanto agnóstico é aquele que considera que fenômenos naturais ocorridos no mundo e no espaço são inacessíveis à própria compreensão humana.

Para Sarlet (2012, p.145) os direitos fundamentais tem dupla perspectiva em que existem os direitos subjetivos individuais e os direitos objetivos fundamentais da comunidade. A perspectiva objetiva acerca dos direitos fundamentais tem grande discussão na doutrina sobre a sua aplicação e terminologia aplicada. Será traçado neste capítulo apenas o breve conceito e concepção das perspectivas dos direitos fundamentais.

Foi com a Lei fundamental de 1949 que impulsionou o desenvolvimento desta dimensão objetiva dos direitos fundamentais, mesmo passado o pós-guerra. Este diploma trouxe a discussão entre os direitos subjetivos de defesa, onde o homem poderia se defender dos futuros abusos do Estado, mas alegando que existem também

³ SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional positivo*. São Paulo: Malheiros, 25ª Ed., 2005, p. 249.

⁴ MINI DICIONÁRIO DA LÍNGUA PORTUGUESA. São Paulo: Editora Melhoramentos, 1997, p. 16-50.

as decisões que buscam valorar a natureza jurídico-objetiva da constituição, atribuindo uma eficácia desses em todo ordenamento jurídico. (JORGE; NETO, 2013, p. 119)

Como Sarlet (2012, p. 145) cita Pérez Luño⁵ afirmando que os direitos fundamentais passaram a ser um conjunto de valores objetivos de forma básica e voltados para a função diretiva da ação positiva dos poderes públicos, passam a ser apenas garantias negativas de direitos individuais.

Ainda o autor cita que os direitos na dimensão objetiva não seriam necessariamente o oposto dos direitos em dimensão subjetiva. A função objetiva, portanto, trará novo significado aos direitos fundamentais, transcendendo aquele significado da subjetiva, no momento em que as normas passam a admitir o significado de princípios ou garantias (SARLET, 2012, p. 145).

Logo, Manoel Jorge e Silva Neto (2004, p.146) exemplifica que os direitos fundamentais objetivos são direitos que procuram uma norma negativa acerca da ação do Estado, produzindo um status fundamental de liberdade e igualdade entre suas proteções. Neste sentido, a função objetiva não está só voltada a sua eficácia no ângulo individual e sim, com passe na pessoa e na sua posição perante o Estado e a sociedade, aquela comunidade onde está inserida.

No caso em tela, os direitos fundamentais ao serem constitucionalizados geram direta oposição entre o poder e a liberdade e, conforme Moraes (2011, p.3), é necessária a regulamentação de ambos impedindo a anarquia e a arbitrariedade, salientando que a previsão constitucional dos direitos humanos é pautada na ideia de se preservar a dignidade da pessoa humana.

No âmbito constitucional brasileiro, a conquista pela liberdade religiosa pauta-se como verdadeiro ganho direcionado para o povo, dimensionando grande maturidade de pensamento e avanço nos direitos fundamentais humanos, sendo considerado um desdobramento da liberdade de pensamento e manifestação (MORAES, 2011, p. 127).

Considerando a abrangência ampla deste preceito constitucional, é importante salientar a religião, segundo Moraes (2011, p. 127) como um “complexo de princípios que dirigem os pensamentos, ações e adoração do homem para com Deus” e

⁵ A.E. Pérez Luño. *Los derechos fundamentales, Estudios de Derecho y Constitución*, 5ª Ed, 1995, p. 20-1.

ainda afirma que ajuda a “compreender a crença, o dogma, a moral, a liturgia e o culto”. Constranger a pessoa humana a um tratamento desgastante por motivo de crença ou religião e renunciar seus direitos à fé induz à conclusão de que este ato é um total desrespeito à diversidade democrática de ideia e da própria filosofia da qual é pautada.

Aqueles que ingressaram no judiciário alegaram que sua religião não permitia tal saudação contrariando a proibição de saudar imagens gravadas.

Quem começa a eliminar coercitivamente as discordâncias logo a seguir está exterminando os que discordam. A unificação compulsória de opiniões só consegue a unanimidade do túmulo (...). O caso atual torna-se difícil não porque os princípios de sua decisão sejam obscuros, mas porque a bandeira em questão é a nossa. Aplicamos, porém, as limitações da Constituição sem reechar desintegro a liberdade de ser diferente, intelectual e espiritualmente, ou até heterodoxo, nossa organização social. Acreditar que o patriotismo não florescerá se as cerimônias patrióticas forem voluntárias e espontâneas, em vez de uma rotina compulsória, é avaliar pobremente a sedução exercida sobre os espíritos livres pelas nossas instituições⁶.

Atualmente, muitas das instituições jurídicas com as quais convivemos no século atual tiveram fortíssima influência religiosa, portanto, engana-se aquele que afirma que a religião e o Estado se dissociaram completamente por uma sociedade que é influenciada até hoje com seus ditames, conforme afirma Santos Júnior (2013, p. 7).

Essa influência é demonstrada diretamente nos povos de origem religiosa mulçumana, onde o direito positivo e a religião estão intimamente interligados, regulando as interações sociais que os homens e mulheres produzem entre si.

Os direitos fundamentais se formam em uma sociedade por meio do Estado de Direito, advindo de um governo democrático, em que as pessoas serão representadas por uma pessoa eleita pelo povo e coloque todos os interesses em comum em pauta, sua religião pode influenciar seu julgamento de valores, atitudes repreensíveis, o que deve ser preservado ou não. É um longo período de construção ideológica.

A Constituição Federal de 1988 (CF/88) traz a limitação ao exercício do culto religioso, sendo livre, portanto, seu exercício quando não forem contrários à ordem,

⁶ *A corte suprema e o direito constitucional americano*. Rio de Janeiro: Forense, 1985, p. 261.

tranquilidade e sossego público e que sejam compatíveis com os bons costumes⁷. É importante salientar que os rituais de cura e cultos de pregações são livres como forma de exercício do direito pessoal à religião, porém, é necessário analisar a situação de forma que não envolva práticas ilícitas sob o manto da liberdade religiosa constitucionalmente amparada.

Afirma ainda Moraes (2011, p. 132) que a liberdade religiosa por ser um direito fundamental não será um direito absoluto, aliás, lembrando que nem aquele que garante a vida o é. Trazendo em seu bojo que qualquer religião ou culto que atente contra a lei, deverá arcar com as responsabilidades civis e penais contidas no ordenamento jurídico.

Ainda constitucionalmente abarcado, a religião dentro das escolas poderá ser ensinada, desde que a matéria seja facultativa para os alunos cursarem, devendo o artigo 210, parágrafo 1º da CF/88⁸ adequar-se a todas as liberdades públicas, dentre elas, respeitando a liberdade de religião e a previsão do Brasil em ser e manter-se como um Estado Laico (MORAES, 2011, p. 133).

Então, se observa que que haverá uma dupla garantia constitucional à liberdade de religião, mostrando ao aluno que o ensino religioso não será instituído obrigatoriamente em escolas públicas de modo a não doutrinar os doutrinar em uma só fé e, além disto, demonstra que a intenção da norma constitucional é voltada a educação religiosa e esta deve seguir as linhas gerais e os princípios básicos de qualquer fé, demonstrando também a margem de escolha entre os cidadãos que poderão ou não optar pelo ensino religioso.

Outro direito fundamental ligado à religião seria a assistência religiosa contida no artigo 5º, inciso VII da CF/88⁹ que afirma, com efeito, que será assegurada a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva nos termos da lei.

⁷ STF – RT 699/376.

⁸ Artigo 210 da CF/88: Serão fixados conteúdos mínimos para o ensino fundamental, de maneira a assegurar a formação básica comum e respeito aos valores culturais e artísticos, nacionais e regionais. §1º: O ensino religioso, de matrícula facultativa, constituirá disciplina dos horários normais das escolas públicas de ensino fundamental;

⁹ Artigo 5º, inciso VII CF/88 – é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e; militares de internação coletiva;

Este direito fundamental é um exemplo de reserva legal. Nessa vereda, a reserva legal simples é aquela que exige lei formal para dispor sobre determinada matéria, mas não especifica qual o conteúdo ou a finalidade do ato. Haverá, portanto, maior liberdade para o legislador, ficando bem claro, ao lermos esse dispositivo, que a lei terá ampla liberdade para definir como será implementada a prestação de assistência religiosa nas entidades de internação coletiva. Trata-se de uma norma de eficácia limitada. (JORGE; NETO, 2013, p. 131)

Cabe, portanto, ao Estado, a materialização das condições que a prestação de assistência religiosa se dará devendo ser multiforme, atendendo a todos os credos quantos forem os solicitados. Devendo oferecer um maior amparo às pessoas menos desfavorecidas que se encontram afastadas dos lares, do convívio familiar e social, visando que essa assistência religiosa traga uma melhor ressocialização da pessoa internada em estabelecimento específico em razão de natureza pedagógica¹⁰.

A proteção aos locais de culto é princípio do qual deriva a imunidade tributária prevista no artigo 150, inciso VI, alínea “b”, que veda aos entes federativos instituir impostos sobre templos de qualquer culto. Segundo o STF, essa imunidade alcança os cemitérios que consubstanciam extensões de entidade de cunho religioso abrangidas pela garantia desse dispositivo constitucional, sendo vedada, portanto, a incidência do IPTU sobre eles¹¹.

Aos presos e internos, a assistência religiosa será prestada, garantindo a liberdade de culto e permitindo a participação nos serviços organizados no estabelecimento penal, bem como a posse de livros de instrução religiosa como, por exemplo, se o preso exigir andar com a bíblia pelo estabelecimento, deverá ser garantido esse direito. Dentro desses estabelecimentos será reservado um local para cultos religiosos e não será de natureza obrigatória exercer qualquer religião. (JORGE; NETO, 2013, p. 132)

Moraes (2011, p.134) cita que seria incabível algumas críticas feitas por doutrinadores alegando que esse inciso da CF/88 seria inconstitucional por não ter consonância com o Estado-laico, pois, apesar de o Brasil não possuir religião, significa

¹⁰ STF – RTJ 100/329

¹¹ RE 578.562. Rel. Min. Eros Grau. DJe 12.09.2008.

que não será um país ateu, além disto, estes direitos garantidos na constituição são subjetivos e está ausente a adoção de uma obrigação, garantindo ao cidadão brasileiro a liberdade religiosa com a qual é consonante.

Dessa maneira, ainda que a religião seja, incompreensivelmente, pouco abortada em nossa Carta Magna, essa está no centro de diversos direitos fundamentais ao homem, sendo decisiva para o alcance da liberdade nos mais diversos ambientes.

Apenas com a aceitação da prática religiosa como espécime do desdobramento das garantias fundamentais, o homem chegará mais próximo ao alcance da sua dignidade.

3. GENERALIDADES NO CONTRATO DE TRABALHO

No presente capítulo, estudar-se-á a liberdade religiosa no âmbito laboral em que esteja envolvido trabalho assalariado de forma subordinada e prestado por conta alheia, sendo o trabalho estipulado no artigo 442 da CLT¹² que tem como definição de forma tácita ou expressa o acordo feito na relação de emprego.

A posição em que o empregado se encontra em razão do empregador por dependência, traz à tona a discussão que deve ser traçada de forma breve e sintática para entendimento dos subitens ligados aos princípios.

A título de diferenciação, a relação de trabalho poderia ser definida como aquela em que se encontra um servidor estatutário em relação ao Estado ou a relação do autônomo e aquele que lhe toma os serviços, outro exemplo bem interessante, seria a relação de um clérigo e a comunidade religiosa para a qual é servida por ele. A relação de trabalho seria gênero, enquanto a relação de emprego seria uma espécie dentro deste item.

Há no conhecimento geral uma designação de relação de emprego confundida com a relação de trabalho. O uso das nomenclaturas não altera o entendimento, desde que, como definido neste presente trabalho, ter a consciência de

¹² Artigo 442 CLT – Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Parágrafo único: Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. (Incluído pela Lei nº 8.949, de 9.12.1994).

que a relação estabelecida e estudada será a relação de emprego, ainda que utilizada nas duas formas: relação de trabalho (gênero) e na relação de emprego (subespécie).

Por esta forma, os elementos fático-jurídicos utilizados para compor uma relação de emprego se dão em quatro esferas: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, como a doutrina relata em sua posição majoritária.

Porém, insta mencionar outras doutrinas possuem maiores diferenciações para definir a relação de emprego no momento em que distingue o trabalho prestado por pessoa física da pessoalidade, fugindo da usual.

Forçoso concluir que, preenchidos os quatro itens ditados acima, se formam a relação de emprego e o contrato individual do trabalho. Transformando no caso uma relação de subordinação entre o empregado e o empregador, trazendo uma obrigação ao empregado em obedecer e exercer suas funções a serviço do empregador. A relação de emprego impõe deveres correlatos dentro os quais destacam-se os de diligência, obediência, fidelidade, urbanidade e boa conduta.

A doutrina afirma que a ciência questiona friamente os princípios utilizados na doutrina do direito do trabalho, mas, frisa-se que a presença destes possui papel importante e de grande relevância para haver um comprometimento de garantia da vida digna e dos valores do trabalho, fugindo da ciência geral e surgindo a ciência do direito que busca analisar os institutos jurídicos e a norma, formando novos raciocínios em busca do dever-ser do empregado e empregador.

É nesta seara que surgem princípios normatizados pela lei e agregados pela doutrina brasileira em busca da proteção, da garantia da dignidade da pessoa humana, buscando atos de probidade e boa-fé. É o que será tratado a seguir pelos próximos itens.

Primeiramente será tratado o princípio da proteção, sendo utilizado como um princípio maior na doutrina trabalhista em que derivam outros princípios como o *in dubio pro operario*, a não discriminação no trabalho em relação à liberdade religiosa do empregado, a interpretação benéfica da lei.

Em seguida será observada a boa-fé, que traz a ideia de que o empregado sempre agirá de boa-fé perante as situações em análise, sempre comprovando-a. Assim, o que se verificará é que a liberdade religiosa não está presente apenas na

esfera individual, como também no todo coletivo, podendo ou não trazer prejuízo a sua repressão não só a uma pessoa, mas como para todo um grupo de pessoas, no caso, de empregados.

A dignidade da pessoa humana será estudada, por fim, de forma sucinta e concisa, mas busca-se atrair o melhor deste superprincípio, considerado pela doutrina o princípio mais importante no corrente século, que vem influenciado da própria religião ao longo do processo histórico de formação da sociedade.

3.1 O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O direito do trabalho tem como base para todos os outros princípios existentes o princípio da proteção, além da elaboração das suas leis, a interpretação legislativa e do próprio contrato de trabalho.

No contrato de trabalho, o empregador encontra-se em situação mais favorável que o empregado, a parte hipossuficiente a relação laboral. Em busca de atenuar essas diferenças e retificar no plano jurídico esse constante desequilíbrio de posições, existe o chamado princípio da proteção, conforme afirma Delgado (2016, p. 201).

Assim, o princípio da proteção surge quando se verifica que a parte mais fraca da relação laboral está em total desnível com a relação jurídica com o empregador, está presente no poder privado essa discrepância e desigualdade. Também utilizado por outros doutrinadores como o princípio tutelar, princípio tuitivo e princípio a favor, afirma Santos Júnior (2013, p. 31) que é o princípio mais festejado no Direito do Trabalho, trazendo a aplicação das normas trabalhistas.

Reiterando o acime citado, Santos Junior (2013, p.32) afirma que, ligado à própria origem do Direito do Trabalho, o princípio da proteção surge a partir do momento em que se observam na história diversos abusos e iniquidades. Exemplo disso são as diversas situações enfrentadas pelo trabalhador quais sejam contrárias à dignidade humana como no caso de exaustivas jornadas de trabalho sem pausas, a

pequena pausa entre as refeições e sensação fictícia criada no ambiente laboral de igualdade das partes.

Tal princípio, então, nasce umbilicalmente com o Direito do Trabalho, por conta dos inúmeros abusos que ocorreram na exploração da mão de obra do trabalhador. Ainda neste diapasão, Santos Júnior (2013, p. 32) afirma que houve a constatação da desigualdade econômica e social entre as partes do contrato de trabalho, trazendo grande desconforto aqueles que aplicavam as leis e aos que recebiam diretamente, o próprio trabalhador.

Caracteriza-se o princípio da proteção ao empregado por uma intensa intervenção estatal, limitando muito a autonomia do ente privado em razão do empregado impondo dessa forma leis e regras que devem ser seguidas para garantir com que seja protegido o contrato de trabalho do empregado, conforme leciona Cassar (2015, p. 200).

No caso em tela, o autor acima citado afirma que mesmo não sendo um princípio constitucional, deve ser o princípio da proteção considerado como tal, sendo a base para a interpretação de todas as normas de cunho trabalhistas e deve atentar-se para aplicá-las ao caso concreto.

Ainda, Martins (2014, p. 72) busca a compreensão do princípio como aquele que trouxe ao ordenamento jurídico a ideia de proporcionar uma forma de compensar a posição superior do empregador sobre o empregado, que naturalmente, se sente em desvantagem quanto a sua disposição no contrato de trabalho e ainda afirma “o princípio da protetor pode ser uma forma de justificar desigualdades, de pessoas que estão em situações diferentes¹³”.

Tal princípio advém da preponderância da norma mais favorável ao trabalhador. Esse princípio traz uma flexibilização na interpretação da lei atuando como um mínimo superável que será interpretado em prol do trabalhador (CASSAR, 2015, p. 124).

Vale dizer que Martins (2014, p. 65) conduz o assunto dos princípios como *standarts*¹⁴ jurídicos e dessa forma são gerais, diferenciados das normas que são

¹³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 30ª Ed., 2014, p. 72.

¹⁴ MARTINS, 2014 apud DWORKIN, Ronald. *Taking right seriously*. Londres: Duckworth, 1987, p. 22.

atinentes e na generalidade, tratam de uma matéria em específico. Afirma, portanto, que os princípios terão grau de abstração muito maior do que a própria norma, pois se aplicam em inúmeras séries indefinidas da própria aplicação do direito do trabalho, tanto na doutrina como na jurisprudência.

Alguns princípios serão positivados, são aqueles que refletem situações de ética e sociabilidade, um exemplo de princípio citado na norma é o da irreduzibilidade salarial, explicitado no artigo 7º, inciso VI da Constituição Federal de 1988¹⁵.

Os princípios inspiram, orientam, guiam, fundamentam a construção do ordenamento jurídico. Sob certo aspecto, podem até limitar o ordenamento jurídico, erigido de acordo com os princípios. Não são, porém, axiomas absolutos e imutáveis, pois pode haver mudança da realidade fática, que implica a necessidade da mudança da legislação, do Direito em face da realidade histórica em que foi erigido¹⁶.

Exemplo de que este princípio se insere na seara constitucional, o artigo 7º, inciso I da Constituição Federal de 1988¹⁷, traz o princípio da proteção em razão da despedida arbitrária ou sem justa causa, trazendo também à tona o princípio da continuidade do contrato de trabalho.

O princípio da proteção também poderá ser verificado, no tocante a sua aplicação, quando a não discriminação no contrato de trabalho, buscando sempre melhorar as condições de qualidade de vida e bem-estar do trabalhador, assim como garantindo a dignidade da pessoa humana. (NASCIMENTO, 2011, p. 195).

Esse princípio da proteção do empregado contra a discriminação aparece pela primeira vez na Comissão de Peritos para Aplicação das Convenções e Recomendações da OIT (Organização Internacional do Trabalho), onde houve a verificação em escala mundial de que havia empresas que favoreciam pessoas nas mesmas funções quando a sua origem social ou os méritos políticos fossem mais favoráveis aos das outras pessoas, sendo claramente uma afronta a diversos princípios, inclusive aquele em pauta.

Existem outros princípios que derivam do da proteção:

¹⁵ Artigo 7º, inciso VI da CF/88 – irreduzibilidade de salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

¹⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 30ª Ed., 2014, p. 66.

¹⁷ Artigo 7º, inciso I CF/88 – relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentro outros direitos.

Concretizam o princípio da proteção ao trabalhador princípios como o da segurança no emprego, o da suficiência salarial, o da conciliação da vida profissional com a vida privada e familiar, o da assistência ao trabalhador ou o do favor *laboratoris*; concretizam o princípio da salvaguarda dos interesses de gestão do empregador princípios como o da colaboração numa empresa e poderes como o poder diretivo e o poder disciplinar¹⁸.

Como observado, são vários princípios que derivam um do outro, criando uma rede de ramificação de proteção e apoio ao labor.

No texto constitucional, deve-se lembrar do artigo 196 que cita que é dever do Estado em propiciar à saúde e ainda, no artigo 205, incentivar a educação e a cultura conjuntamente com a família. Como reza o artigo 215, os direitos sociais tem como sujeito passivo a família e a sociedade, além dos trabalhadores, em busca de uma melhor qualidade de vida, a busca pela felicidade, bem-estar e a dignidade da pessoa humana, outro superprincípio apontado constitucionalmente.

Conforme julgado do Supremo Tribunal Federal¹⁹, temos que a proteção constitucionalmente instituída no artigo 7º dos direitos sociais não poderá ser esgotada: “Concluiu-se que o rol de garantias do art. 7º da CF não esgota a proteção aos direitos sociais”.

Desta sorte, afirma Santos Júnior (2013, p. 32) que o princípio da proteção encontra-se na seara trabalhista para garantir a aplicação da dignidade da pessoa humana e ainda relação com o princípio da igualdade.

É sabido que o princípio da igualdade, consagrado pelo art. 5º, caput, e inciso I, não pode se restringir, em um Estado Social e Democrático de Direito como o nosso, ao mero reconhecimento de uma igualdade formal. Longe disso, reclama a busca por uma igualdade material entre os cidadãos. Desse modo, a proteção ao hipossuficiente, objetivando equilibrar uma relação marcada pela desigualdade, constitui, na verdade, uma demanda imprescindível à concretização do princípio da igualdade²⁰.

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso Contemporâneo do Trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 1ª Ed., 2011, p. 461.

¹⁹ STF, AD In. 639, Rel. Min. Joaquim Barbosa, DJ de 10/11/2005.

²⁰ SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e o contrato de trabalho: a dogmática dos direitos fundamentais e a construção de respostas constitucionalmente adequadas aos conflitos religiosos no ambiente de trabalho*. Niterói: Editora Impetus, 1ª Ed., 2013, p. 33.

Porém, é necessário verificar, como dito acima, a ponderação entre estes princípios, buscando sempre uma aplicação razoável. Esse equilíbrio é desejado tanto pelo Estado como pela sociedade, como afirma Cassar (2015, p. 74) e ainda aduz que se houve conflito entre o princípio da proteção e a necessidade de manter os empregos das pessoas constantes no quadro de trabalho, deve-se acatar a ponderação de direitos, havendo sua flexibilização, evitando o aumento de despedidas por parte do empregador, mas lembrando, que não é permitido situações de abuso de poder, o que é vedado pelo Código Civil em seu artigo 187.

O princípio da proteção, na obra de Santos Júnior (2013, p. 33), impõe ao Estado o dever de proteger o empregado de situações abusivas, exigindo programas para implantação de um sistema com normas e leis que se torne adequado ao ambiente de trabalho e também ao trabalhador, melhorando sua qualidade de vida e garantindo seu bem-estar.

Conseqüentemente, este princípio será ligado com o da proibição à vedação ao retrocesso das normas, um princípio que também impõe ao Estado que não crie novas leis infringindo direitos já existentes, aduz o autor que constitui também uma manifestação do princípio da proporcionalidade.

Relembramos, então, que todo o ordenamento trabalhista está fundado no pressuposto de a norma estatal assegurar o mínimo de proteção ao trabalhador, ou seja, uma base de direitos que garante a dignidade do trabalho humano. Não há uma norma legal que esgote a proteção ao empregado, pois ela sempre prescreverá a proteção mínima e tudo o mais poderá ser acrescido através da negociação coletiva, do regulamento de empresa, do contrato²¹.

Convém ressaltar que o princípio da proteção é um princípio informador, norteador ao legislador, que busca sempre mostrar qual o melhor caminho de raciocínio daquele que pensa, cria e aplica uma lei, sempre privilegiando o hipossuficiente, observando o princípio da dignidade da pessoa humana (CASSAR, 2015, p. 191). É evidente a ligação umbilical entre o princípio da proteção e o da dignidade da pessoa humana na doutrina trabalhista.

²¹ CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do trabalho*. Aracaju: Evocati, 2011, p.89.

Por fim, pode-se inferir na citação de Santos Júnior (2013, p. 33) sobre o princípio da proteção correlacionado com a liberdade religiosa.

O princípio da proteção é, sem dúvida, um elemento indispensável a ser considerado no exame dos casos problemáticos, que envolvem a questão religiosa no ambiente de trabalho. Advirta-se, contudo, para o risco que representa a tentativa de absolutizá-lo. Outros princípios constitucionais de igual dignidade também repercutem nas relações trabalhistas. Basta lembrar que o empregador e seus clientes também são titulares de direitos fundamentais que, eventualmente, podem prevalecer sobre os interesses do empregado em um contexto de colisão. A vulnerabilidade só existe concretamente e não em abstrato²².

Nesta senda, cumpre observar que o princípio da proteção pode sofrer algumas crises. Percorrendo a obra de Cassar (2015, p. 201), percebe-se que aquele está sofrendo uma grande ponderação no tocante à diminuição da proteção oferecida pelo mesmo. Enquanto alguns doutrinadores afirmam que nunca existiu a prevalência desse princípio no ordenamento jurídico brasileiro, outros acreditam ser necessário sua extinção para melhoria nas condições do cenário laboral brasileiro. Esses últimos pleiteiam a omissão total do Estado na esfera das relações entre os particulares.

Na opinião da supracitada autora, essa crise é visível e está enfraquecendo o princípio da proteção no Brasil, sendo constatado em diversas manifestações do Direito como na jurisprudência e nas súmulas prolatadas pelo TST há pouco em que já não há mais aquela defesa feroz que se fazia aos trabalhadores, permitindo até em alguns casos a *reformatio in pejus*.

Por fim, verifica-se neste princípio norteador, que a interpretação das leis, jurisprudência e tendências legislativas devem sempre observar a proteção ao trabalhador, buscando, dentro de um ambiente justo tanto para o empregado quanto para o empregador, uma melhor condição da vivência, mesmo havendo discrepância entre as partes que a compõe, para, então, garantir a execução dos direitos fundamentais, da interpretação sistemática de forma benéfica e dos objetivos fundamentais da atual Constituição Federal do Brasil

²² SANTOS JÚNIOR, Aloisio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e o contrato de trabalho: a dogmática dos direitos fundamentais e a construção de respostas constitucionalmente adequadas aos conflitos religiosos no ambiente de trabalho*. Niterói: Editora Impetus, 1ª Ed., 2013, p. 33.

3.2 O PRINCÍPIO DA BOA-FÉ

O princípio da boa-fé pouco é citado no ordenamento trabalhista, sendo muitas vezes esquecidos pelos doutrinadores.

Conforme Carvalho (2011, p. 78) afirma, o princípio da boa-fé pauta-se em acreditar em tudo e em todos, trazendo a inocência, a ingenuidade e ausência de desconfiança e malícia.

Conforme afirma a autora Cassar (2015, p. 247) o princípio da boa-fé pressupõe que a pessoa irá reagir nos padrões éticos e morais, mesmo que não esteja previsto em lei, deve-se presumir que os atos da pessoa serão pautados na honestidade e com comportamento adequado à sociedade.

Tendo em vista a boa-fé, este princípio deve estar presente no contrato de trabalho desde o início quando as partes acordam as cláusulas que podem transigir até a extinção, momento mais importante em que este deve ser previsível. No caso, a boa-fé é a regra de todos os contratos de trabalho e deve prevalecer sobre o caso concreto.

Da afirmação dos objetivos sociais de liberdade, justiça e solidariedade, é possível concluir a necessidade de serem as relações privadas – especificadamente as relações obrigacionais – pautadas pela eticidade entre as partes e dirigidas a um fim concorde aos comportamentos socialmente esperados. Isso porque sem uma conduta reta entre os pares sociais e sem uma relação proba entre as partes contratantes, o que se vê é uma tangente da injustiça e a antinomia do solidarismo. Desta feita, a boa-fé afigura-se como requisito essencial para a consecução do objetivo republicado, ao mesmo tempo em que reafirma a condição de dignidade do ser humano ao contrapor-se às condutas individualistas, já que prega a máxima valorização do outro²³.

Assim, verifica-se que é necessário haver tal princípio para buscar uma sociedade estabelecida pela ética e moral atuais estipuladas, configurando relações em que as atitudes serão previstas, já que sempre serão pautadas nesses fundamentos, não esperando, em tese, atitudes diferentes dessas.

Em mesma linha de conclusão, a boa-fé objetiva traduz a ideia de que deve ser seguido o modelo de conduta nos padrões éticos e morais, garantindo a probidade

²³ MAGALHÃES, Ana Alvarenga Moreira. *Os princípios constitucionais da boa-fé e da confiança*. Minas Gerais: Revista do Curso de Direito da Faculdade de Ciências Humanas de Itabira, Fundação Comunitária de Ensino Superior de Itabira, v. 5. 2008, p. 4.

dos atos emanados pela pessoa, entidade privada ou ente público. São os padrões ideais reconhecidos pela sociedade com ideais corretos e em linha reta, neste caso, leva-se em conta o fato concreto e não a vontade do agente (CASSAR, 2015, p. 247).

Já a boa-fé subjetiva demonstra o estado de consciência do agente, é o que consta na convicção dos seus atos. É preciso haver essa diferenciação sobre a boa-fé na doutrina brasileira. (CASSAR, 2015, p. 247).

Aplicado ao direito do trabalho, o princípio da boa-fé foi consagrado no Código Civil no artigo 422²⁴, aplicação utilizada de forma subsidiária por meio do artigo 8º, parágrafo único da CLT, pois afirma que será utilizado no contrato de trabalho quando não forem contrárias aos princípios fundamentais trabalhistas, outras leis infraconstitucionais. Será indubitavelmente aplicado com a principiologia em questão.

O princípio da boa-fé, em muitas situações, será determinante para a obtenção de uma resposta constitucionalmente adequada para problemas relacionados com o exercício da liberdade religiosa no contexto do contrato de trabalho, eventualmente prevalecendo sobre o princípio da proteção ao hipossuficiente²⁵.

É importante mencionar a obra de Rodriguez (2000, p. 425) que afirma sobre boa-fé-crença e a boa-fé-lealdade, aquela se caracteriza como os atos do agente que ignora fatos e acredita ter uma conduta legítima perante a situação sem causar prejuízo a ninguém. A última é aquela que a pessoa cumpre realmente o dever do momento, é a presunção de uma conduta honesta e proba, havendo a consciência de seus atos sem causar danos ou prejuízos igualmente como a primeira.

Verifica-se na obra de Carvalho (2011, p. 79) que aquele que, conseqüente, age de forma insidiosa ao executar algum ato do contrato, comete a improbidade, logo, infringindo este princípio tão importante e pouco utilizado na doutrina brasileira.

O princípio da boa-fé aplicado ao direito trabalhista, principalmente no que diz respeito ao contrato de trabalho, é tratado na maneira em que o agente respeita seus deveres, como por exemplo, o empregado respeita seu dever de guardar sigilo

²⁴ Artigo 422 CC – Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

²⁵ SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e o contrato de trabalho: a dogmática dos direitos fundamentais e a construção de respostas constitucionalmente adequadas aos conflitos religiosos no ambiente de trabalho*. Niterói: Editora Impetus, 1ª Ed., 2013, p. 35.

sobre determinado assunto, evitar danos, acidentes e agir com probidade (SANTOS JÚNIOR, 2013, p. 36).

Em importante apontamento, Carvalho (2011, p. 79) afirma que empregado e empregador não são inimigos ou adversários, pelo contrário, ambos se movem para garantir a prosperidade da empresa para atender melhor o cliente.

Com isso, e com a função social dos contratos (CC, art. 421²⁶), o Código Civil limita a liberdade contratual, o que valoriza, na sua interpretação, o bom senso, a razoabilidade, o equilíbrio no entendimento dos seus parâmetros, enfim, a instrumentalidade dos contratos, porque o contrato deve ser examinado mais em função da sua finalidade em relação ao meio que o cerca, e da valorização da pessoa humana²⁷.

Em questão religiosa, a boa-fé é uma forma da tolerância e o reconhecimento do homem em conviver em uma sociedade, devendo haver um parâmetro para as atitudes a serem reservadas nas relações, tanto privadas como entre os entes públicos, como aponta Bobbio (1992, p. 89).

Ainda no entendimento da prevenção das atitudes do agente, tanto empregador como empregado, temos uma definição bem sucinta e clara desse desejo do legislador.

Não é preciso penetrar na intenção do agente, porque do próprio objeto resulta a imoralidade. Isto ocorre quando o conteúdo de determinado ato contrariar o senso comum de honestidade, retidão, equilíbrio, justiça, respeito à dignidade do ser humano, à boa-fé, ao trabalho, à ética das instituições²⁸.

Importante ressaltar que na doutrina brasileira, o princípio da boa-fé serve também de certo modo à limitação da atuação estatal e também no âmbito judiciário, a aplicação da razoabilidade e a proporcionalidade. É preciso verificar os casos concretos para aplicar os princípios e garantir a valorização do homem e a consequente dignidade da pessoa humana.

²⁶ Artigo 421 – A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.

²⁷ Nascimento, p.578

²⁸ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Discricionariedade administrativa na Constituição de 1988*. São Paulo: Atlas, 1991, p. 111.

No caso em tela, afirma Santos Júnior (2013, p. 37) que a boa-fé, tanto nos contratos cíveis como nos contratos trabalhista, é entendida como uma função flexibilizadora dos institutos jurídicos, pois seu fundamento é pautar as ações de forma éticas e morais a fim de evitar perigos de interpretação excessivamente positivista.

3.3 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A dignidade da pessoa humana está presente na Constituição Federal de 1988 no artigo 1º, no inciso III em que aduz que o fundamento do Estado Democrático de Direito é a dignidade da pessoa humana, incluindo também a soberania, a cidadania, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político.

Outro item importante é o artigo 170 que aduz que o Estado garantirá que toda a ação econômica terá como finalidade assegurar a existência digna do homem.

Mais adiante, à luz do artigo 226, parágrafo 7º²⁹ a CF/88 afirma que o planejamento familiar é livre fundado na dignidade humana. O artigo 227³⁰ cabe à família assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem uma vida digna. Por fim, no artigo 230³¹ prevê que é dever da família amparar os idosos sempre preservando a dignidade humana e o bem-estar.

Observa-se na ideia de dignidade da pessoa humana, que o objetivo principal é garantir o mínimo essencial, ou o mínimo existencial do homem, demandando em geral de forma absoluta e prioritária, não só no Brasil, como os outros países que acatar os tratados internacionais de direitos humanos (Piovesan, 2013, p. 156).

²⁹ Artigo 226 CF/88 – A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado. §7º - Fundado no nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.

³⁰ Artigo 227 CF/88 *caput* – É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010).

³¹ Artigo 230 CF/88 *caput* – A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida.

O direito à igualdade material, o direito à diferença e o direito ao reconhecimento de identidades integram a essência dos direitos humanos, em sua dupla vocação em prol da afirmação da dignidade humana e da prevenção do sofrimento humano. A garantia da igualdade, da diferença e do reconhecimento de identidades é condição e pressuposto para o direito à autodeterminação, bem como para o direito ao pleno desenvolvimento das potencialidades humanas, transitando-se da igualdade abstrata e geral para um conceito plural de dignidades concretas³².

A dignidade da pessoa humana garantida no contrato de trabalho é utilizada sempre em conjunto com a interpretação *in dubio pro operario*, a garantia da condição mais benéfica e o bem-estar do trabalhador, sempre utilizada de forma razoável e ponderada a interpretação de uma lei ou de um caso concreto, permitindo a edição de novas normas protetivas ao empregado (CARVALHO, 2011, p.90).

Verificamos na obra de Sarlet (2012, p.26) que os direitos fundamentais foram positivados graças à dialética, aos casos concretos e o contexto histórico, firmados perante a liberdade e a dignidade humana.

O valor que advém de forma intrínseca ao homem tem sua origem no pensamento clássico e na doutrina cristã, sendo esta última com influência mais forte por ser a civilização ocidental a matriz judaico-cristã, à luz do ensinamento que todos os homens serão iguais perante Deus. Mesmo em um ambiente histórico pautado na teologia passando depois pela razão humana e a evolução do processo de desenvolvimento do próprio homem e do seu pensamento, a dignidade humana foi o núcleo da religião e da razão, momento que se encontra em pontos de igualdade de raciocínio, conforme aduz Manoel Jorge e Silva Neto (2013, p.36)

A mensagem divulgada por Jesus Cristo e seus seguidores representou um ponto de inflexão no mundo antigo. Pela primeira vez o homem passou a ser valorizado individualmente, já que a salvação anunciada não só era individual, como dependia de uma decisão pessoal³³.

Essa influência cristã, conforme o autor Santos Júnior (2013, p. 104) não poderá ser minimizada, pois no mesmo raciocínio no ordenamento jurídico o homem

³² PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. São Paulo: Saraiva, 14ª Ed., 2013, p. 161.

³³ BARCELLOS, Ana Paula de. *A eficácia jurídica dos Princípios constitucionais. O princípio da dignidade da pessoa humana*. Rio de Janeiro-São Paulo: Renovar, 2002, p. 104-105.

pode ser tratado como fim e não como meio possuindo em si a dignidade de viver uma vida digna, não podendo ser tomado no ambiente de trabalho como um mero instrumento para adquirir lucro. É o que fundamenta as revoluções e lutas da classe trabalhadora para diminuição da jornada de trabalho, por exemplo.

A vida, a dignidade da pessoa humana, as liberdades mais elementares continuam sendo espezinhadas, mesmo que disponhamos, ao menos no direito pátrio, de todo um arcabouço de instrumentos jurídico-processuais e garantias constitucionais. O problema da efetividade é, portanto, algo comum a todos os direitos de todas as dimensões, mais uma razão para encararmos com certo ceticismo o reconhecimento de uma nova dimensão dos direitos fundamentais, antes mesmo de logarmos outorgar aos direitos das primeiras três dimensões sua plena eficácia jurídica e social³⁴.

Para Garcia (2012, p. 32) a Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 além de prever diversos direitos trabalhistas trouxe garantias ao Direito do Trabalho brasileiro, considerado como uma grande conquista ao longo da história e da humanidade, exercendo papel fundamental ao garantir condições mínimas de vida aos trabalhadores, buscando sempre atingir o bem-estar e a dignidade da pessoa humana.

Além do âmbito trabalhista em si, o direito do trabalho encontra-se ligado ao direito ambiental, pois insere o meio ambiente como um todo ao meio ambiente de trabalho garantido e não degradado, integrando o rol dos direitos humanos e respeitando a dignidade do trabalhador³⁵.

Verifica, neste sentido, que é possível invocar os direitos fundamentais humanos como o Direito Natural, incluindo os valores comuns individuais e coletivos que se tornam essenciais para humanidade, no caso, a própria dignidade humana.

Ademais, a implementação adequada e satisfatória aos homens, é preciso haver uma ponderação e razoabilidade, pois como já dito, todos os homens possuem seus direitos fundamentais, inclusive a garantia da dignidade da pessoa humana, devendo ser verificado onde um alcança o limite do outro, dentro do contrato de trabalho isso não será diferente.

³⁴ SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 11ª ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p. 38.

³⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Forense, 8ª Ed, 2014, p. 38.

A origem da palavra dignidade advém do latim *dignos* que explana a ideia de honra ou importância, a doutrina define a dignidade da pessoa humana de diversas formas, mas sempre trazendo a ideia de honra e bem-estar do homem, procurando atender sempre melhores condições de vida para aquele que vive em uma determinada sociedade, sua definição também está umbilicalmente relacionada com a religião (DELGADO, 2016, p.190).

Com São Tomás de Aquino, há o reconhecimento da dignidade humana, qualidade inerente a todos os seres humanos, que nos separa dos demais seres e objetos. São Tomás de Aquino defende o conceito de que a pessoa é uma substância individual de natureza racional, centro da criação pelo fato de ser imagem e semelhança de Deus. Logo, o intelecto e a semelhança com Deus geram a dignidade que é inerente ao homem, como espécie³⁶.

Outro autor importante no pensamento acerca da dignidade da pessoa humana é Weber (2009, p. 232) que afirma que para haver um Estado Democrático de Direito são necessários dois pilares importantes: a autonomia e a dignidade. Considerados pelo autor como uma conquista histórica da humanidade, o reconhecimento do estado de dignidade é de extrema importância, mesmo que não se tornem efetivados, devem sempre ser eficazes quando emanados.

Este pensamento da dignidade da pessoa humana, atrelado aos princípios da liberdade, igualdade, fraternidade e cooperação entre os homens de forma a salientar os pensamentos Greco-romanos e também cristãos, incluindo o avanço da política em Atenas, mesmo hoje diverso do pensamento atual, foi de grande valor para contribuir na construção do significado da dignidade humana³⁷.

Os direitos humanos surgem como um conjunto de faculdades e instituições que, em cada momento histórico, concretizam as exigências de dignidade, liberdade e igualdade humanas, as quais devem ser reconhecidas positivamente pelos ordenamentos jurídicos, nos planos nacional e internacional³⁸.

³⁶ RAMOS, André de Carvalho. Curso de Direito Humanos. São Paulo: Editora Saraiva, 2014, p. 69.

³⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 11ª ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p. 26.

³⁸ PIOVESAN, 2012 APUD PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. *Derechos humanos, Estado de derecho y Constitución*, p. 48.

Define ainda Ramos (2014, p. 69) a dignidade da pessoa humana é uma qualidade intrínseca de cada ser humano, trata de proteger o homem de situações degradantes e discriminações, inclusive no ambiente de trabalho, buscando sempre a tolerância ,

Como introduz Piovesan (2013, p. 128), a dignidade da pessoa humana garantida na Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948 é um rompimento com a ideologia nazista da época inserida, com o marco histórico do fim da Segunda Grande Guerra Mundial em 1945. Traduz a ideia de que não mais será utilizada a raça como definição de direitos ou proteções.

Essa universalidade dos direitos humanos rompe substituindo as condições racistas pela própria dignidade da pessoa humana, de valor considerado intrínseco à condição humana e passando a fazer parte do Direito Internacional dos Direitos Humanos.

Acredita-se, de igual modo, que a abertura do diálogo entre as culturas, com respeito à diversidade e com base no reconhecimento do outro, como ser pleno de dignidade e direitos, é condição para a celebração de uma cultura dos direitos humanos, inspirada pela observância do “mínimo ético irredutível” , alcançado por um universalismo de confluência³⁹.

Busca-se, portanto, ao garantir a dignidade do trabalhador no ambiente de trabalho, a garantia de que as suas condições mínimas de sobrevivência devem ser observadas, incluindo a proteção do empregador, reprimindo atitudes que sejam degradantes e que causem qualquer violação a este princípio.

4. DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE LABORAL

A discriminação no ambiente de trabalho traz a ideia do empregado que não poderá exercer ou demonstrar suas convicções religiosas sem ser alvo de um preconceito, diferenciação ou até mesmo uma despedida por parte do empregador.

³⁹ PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. São Paulo: Saraiva, 14ª Ed., 2013, p. 134.

Será, adiante, definida a palavra discriminação em busca de termos didáticos para o interlocutor e a construção do pensamento, pois seu significado encontra duas vertentes, tanto a positiva como a negativa. Será, então, utilizado ao longo do capítulo a ideia negativa da palavra “discriminação”.

No âmbito brasileiro e internacional, será pautado o estudo das discriminações religiosas no ambiente laboral bem como a doutrina se relaciona com este assunto, buscando as explicações de diversos autores e juristas brasileiros e inclusive os estrangeiros.

A OIT trouxe grande explanação do repúdio à discriminação nos ambientes laborais, em busca da melhoria da dignidade do homem e da luta pela felicidade no trabalho. Assim, será observado alguns tratados ratificados pelos países membros que obriga a implementação de políticas com escopo de exterminar este comportamento no ambiente laboral.

Após será utilizado o estudo da jurisprudência brasileira em casos concretos, pois como na legislação brasileira não houve grande explanação pelo legislador da discriminação no ambiente de trabalho e até onde ela será configurada ou não, fica a cargo do judiciário decidir seus limites e extravasos, lembrando que outros países, como Portugal, já possui uma legislação mais avançada neste sentido, mesmo não tendo alcançado o objetivo de instituir obrigações e deveres.

Não havendo, ainda, consonância no entendimento entre o Tribunal Superior do Trabalho e as decisões emanadas pelo Tribunal Regional do Trabalho, fica a cargo do aplicador do direito e do presente trabalho, a busca pela explanação das duas decisões e suas motivações, não havendo consenso doutrinário atualmente.

4.1 SIGNIFICADO DA PALAVRA “DISCRIMINAÇÃO”

Originalmente falando, a palavra discriminação deriva do latim *discriminare* que traz a ideia de diferenciar ou separar. Segundo Santos Júnior (2013, p. 244) o significado da palavra em sua essência não possuía o sentido negativo em si, porém, é a realidade do âmbito jurídico, tanto brasileiro como no direito comparado, e traz uma conotação negativa quanto ao modo em que os seres humanos são tratados.

Neste diapasão, a discriminação seria não apenas direcionada à uma pessoa pertencente de um grupo que se diferencia do padrão, mas sim, um tratamento desigual em uma situação de iguais, prejudicando com grande carga de injustiça, como também a discriminação contra grupos determinados (Lima, 2011, p. 14).

No âmbito do trabalho e também das convenções e diplomas brasileiros, o sentido da palavra “discriminação” tratará a carga negativa da palavra, fugindo das definições de discriminações positivas, no caso de políticas nacionais afirmativas.

Pelo contrário, como se observa na obra de Delgado (2016, p. 745), é conduta que permite à pessoa um caráter injustamente desqualificante em uma situação interna extraída para uma situação externa.

É quando um desgosto ou um preconceito é exteriorizado em relação a uma pessoa por alguma característica física, sentimental, religiosa e opcional. Discriminar tem o sentido de diferenciar, discernir, distinguir e estabelecer uma diferença entre atitudes voltadas a um indivíduo ou um grupo, verificando atitudes repugnantes de exclusão, ofensas e injúrias⁴⁰.

4.2 A DISCRIMINAÇÃO NO DIREITO BRASILEIRO E NO DIREITO INTERNACIONAL

A liberdade de religião está presente em diversos diplomas tanto internacionais como no direito brasileiro, além dos diplomas ratificados entre os países, como da Declaração dos Direitos Humanos, no artigo 2º que traz a condenação de atitudes discriminatórias fundadas não só na religião como na situação de raça, cor, sexo e opção de gênero.

O inciso III do artigo 3º da Constituição Federal de 1988 constitui como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil a promoção do bem-estar de todos, sem haver preconceitos de raça, cor, origem, sexo, idade ou quaisquer outras formas de discriminação, inclusive, e não menos importante, a religiosa. Assume a posição, como afirma Martins (2014, p. 539) que a não discriminação surge da ampla aplicação do princípio da isonomia, tanto aplicada ao direito do trabalho como em outros ramos jurídicos existentes.

⁴⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 30ª Ed., 2014, p. 539.

Conforme expõe o autor Sussekind (2000, p. 359), a ideia de que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) buscou eliminar de fato, todas as formas de discriminação em razão da Convenção nº 111, de 4 de julho de 1958 fundamentada na Declaração da Filadélfia de 1944 e também na aclamada Declaração Universal dos Direitos dos Homens que adveio em 1948, já citada.

A Convenção da OIT traz as definições de discriminação.

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende: a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (*g.f*)⁴¹.

Os países membros que ratificaram a Convenção comprometeram-se a adequar e estipular políticas públicas que trazem a promoção de lugares acessíveis aos trabalhadores de forma que traga maior liberdade para todos os fins, inclusive em entendimento à liberdade religiosa.

Além deste apontamento, salienta-se que aquele país que ratificou a Convenção comprometeu-se a revogar as disposições contrárias presentes no ordenamento de cada região naquilo incompatível com o que dispõe no texto da OIT.

A Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho da OIT assinado em 19 de junho de 1998, corresponde também à ideia de trazer a paz essencial ao ser humano e a justiça social ao trabalhador, visualizando que para haver progresso da economia e garantia dos princípios protetivos do trabalho, foi importante elaborar um texto no qual os países deveriam ratificar e trazer nas suas políticas internas essas garantias.

Neste texto, traz a ideia no item 2, alínea b que é um dos intuitos da organização trazer a eliminação de qualquer forma de discriminação no ambiente de

⁴¹ Convenção nº 111, de 4 de junho de 1958 – Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão.

trabalho, sendo obrigatório o respeito por este princípio ao país que ratificou ou não a declaração.

Outra convenção que explana a ideia de não discriminação e proteção da igualdade e dignidade do trabalhador é a Convenção nº29 da OIT, de 1930, que prevê de todas as formas a eliminação do trabalho que for forçado ou obrigatório, excluindo inclusive o serviço militar compulsório, obrigações civis normais que o indivíduo entenda que por crença ou religião não possa exercer.

Na ideia do pensamento de Bonavides (2004, p.350) toda a forma de discriminação na ordem jurídica traz ao falecimento do princípio da isonomia, pois ao tempo que se discrimina um determinado grupo ou pessoa, quebra a ideia do princípio de manter todos aqueles em pé de igualdade em uma relação trabalhista.

O autor ainda cita sobre a tolerância e a própria discriminação.

O motivo pelo qual me ocupo das razões da tolerância no primeiro sentido é que o problema histórico da tolerância, tal como foi posto na Europa durante o período das guerras de religião, e sucessivamente pelos movimentos de heréticos e depois pelos filósofos, como Locke e Voltaire, o problema tratado nas histórias da tolerância (como a mais famosa, a de Joseph Lecler, em dois volumes, 1954), é o problema relativo exclusivamente à possibilidade de convivência de confissões religiosas diversas, problema nascido na época em que ocorre a ruptura do universo religioso cristão⁴².

Nesta vereda, se verifica que é melhor tratar a sociedade pautada na tolerância, pois, aquele que entende a convicção do outro, se aproxima da finalidade a para a qual a ideia de sociedade democrática foi construída, combatendo os erros ou danos à personalidade do outro. Este ápice de uma sociedade somente será alcançado, portanto, por meio da tolerância.

Na doutrina brasileira, existe o princípio da igualdade e não discriminação, utilizada a nomenclatura por diversos doutrinadores, porém, este princípio não deve ser confundido com o da não discriminação, mesmo este sendo uma derivação daquele.

A discriminação dever ter nexos lógicos, como aduz Carvalho (2011, p. 80), para configurar sua causa como no exemplo onde o empregado de uma religião condizente com a do empregador é favorecido, e aquele pertencente à religião distinta

⁴² BOBBIO, Norberto. *Era dos Direitos* (trad.) Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 6ª Ed., 2004, p. 85.

não o é, passando, a ser, de fato, discriminado dentro do ambiente de trabalho, ou mesmo em um processo seletivo de emprego.

Como define Wandelli (2004, p. 369), o princípio da não discriminação que adveio do princípio da igualdade somente poderá ser aplicado no caso prático a ser analisado, haja vista não haver, no âmbito nacional resposta definitiva. Assim, se estabelece a insegurança em saber em quais casos esse princípio será acatado

A orientação religiosa, em princípio, não pode ser causa para que se confira tratamento discriminatório aos indivíduos que frequentam o ambiente de trabalho. é o que se recolhe do texto constitucional na afirmação da igualdade dos indivíduos sem distinção de qualquer natureza. Todavia, o princípio da não discriminação não pode ser compreendido como uma “camisa de força” que imponha a igualdade absoluta em todas as situações, proibindo toda e qualquer diferenciação de tratamento, porquanto haverá casos em que a orientação religiosa justificará o tratamento diferenciado, em benefício da promoção da igual dignidade de protagonistas e coadjuvantes da relação de trabalho⁴³.

Nessa senda, é necessário verificar as situações em que a orientação religiosa fornece ao empregador um fundamento racional para haver a diferenciação no ambiente de trabalho no momento da contratação ao longo do seu tratamento, mas inclui que a religião faz parte da identidade, como já citado anteriormente, e acompanha o individuo onde quer que ele esteja (Santos Júnior ,2013, p. 246).

A discriminação tende a ser sempre injusta e causa grande prejuízo à moral e à intimidade daquele que o atinge, além do sofrimento íntimo ligado à culpa, que, aliás, não é do atingido e sim de toda a sociedade em que habita.

Dessa maneira, a evolução do pensamento social de democracia e justiça, sobretudo reiterado nas documentações mundiais, revelam o quão a aceitação religiosa contribui para um ambiente laboral harmonioso bem como a perseguição da dignidade do ser humano.

⁴³ SANTOS JÚNIOR, Aloisio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e o contrato de trabalho: a dogmática dos direitos fundamentais e a construção de respostas constitucionalmente adequadas aos conflitos religiosos no ambiente de trabalho*. Niterói: Editora Impetus, 1ª Ed., 2013, p. 246.

4.3 A NÃO DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA NA JURISPRUDÊNCIA

Observado no item anterior, a não discriminação religiosa no ambiente de trabalho pouco foi tratado pelo legislador, devendo haver em situações concretas a ponderação do aplicador do direito, cabendo à jurisprudência demonstrar a fixação dos critérios que são necessários para caracterizar a discriminação no ambiente de trabalho em razão da religião, crença ou culto.

Em decisão emanada pela 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, iniciou o acórdão publicado em 13 de junho de 2017 que trouxe que a Constituição Federal de 1988 é bem clara ao exaltar a não discriminação em qualquer ambiente, principalmente no ambiente de trabalho e em todas as relações empregatícias existentes no âmbito jurídico.

Sua justificativa de extensão do entendimento traz que vivemos em um mundo multicultural e não será admitida em nenhuma forma a diferenciação do tratamento de pessoas em virtude religiosa, sendo ilícita qualquer forma emanada pelo empregador de discriminação, sendo direta ou indireta, dolosa ou culposa citando ainda a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho da qual o Brasil ratificou.

No processo, foi acatado o dano moral e concedido ao empregado, face a demonstração da violação da sua liberdade de religião e também à discriminação.

LIBERDADE RELIGIOSA E NÃO DISCRIMINAÇÃO: BENS CAROS À REPÚBLICA DEMOCRÁTICA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO POR MOTIVO DE CRENÇA RELIGIOSA. PARTICIPAÇÃO OBRIGATÓRIA EM SEITAS RELIGIOSAS COMO CONDIÇÃO PARA MANUTENÇÃO DO EMPREGO. CONFIGURAÇÃO DO EXERCÍCIO ABUSIVO DO PODER EMPREGATÍCIO. A Constituição da República Federativa do Brasil assegura uma esfera pessoal de liberdade individual que se espraia para todas as relações empregatícias e que deve ser garantida nos locais de trabalho. Em um mundo multicultural, não se admite a diferenciação de tratamento em virtude da conduta religiosa do empregado, e independentemente da vontade de discriminar ou não, são ilícitas todas as discriminações, sejam elas diretas ou indiretas, dolosas ou culposas, sendo tais condutas vedadas pela Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil e que integra nossa ordem interna com status supralegal. **DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA. INDENIZAÇÃO A TÍTULO DE DANOS MORAIS DEVIDA.** É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição

Federal, bem como gênero, opinião política, sindical, religiosa, cultural, dentre outros. A simples violação de uma situação jurídica subjetiva extrapatrimonial (ou de um interesse não patrimonial) em que esteja envolvida a vítima, desde que merecedora de tutela, será suficiente para garantir a reparação. No caso em tela, o acervo probatório não deixa dúvidas acerca da violação à liberdade de crença da autora, diante da obrigatoriedade de participação cotidiana de rituais religiosos impostos pela ré no horário de trabalho e como condição de manutenção do emprego. Houve ofensa não só a esfera extrapatrimonial da autora como também afronta à ordem internacional, bem como às disposições constitucionais e legais brasileiras⁴⁴.

No caso, o dano moral advém da esfera cível em que a justiça do trabalho se vale nas suas situações quando há o rompimento da dignidade da pessoa humana e a vinculação ao emprego de forma que invade a esfera íntima, causando sofrimento à pessoa de alguma forma, conforme o caso concreto.

A Constituição Federal de 1988 prevê a indenização por dano moral, material nos casos onde haja violação a imagem, honra, intimidade e privacidade em seu artigo 5º, incisos V⁴⁵ e X⁴⁶, cabendo ao ofendido uma reparação deste dano, sendo por meio de uma prestação pecuniária seja por outros meios,.

A autora Cassar (2015, p.892) afirma que o dano moral não está mais somente atrelado à dor e tristeza, enseja o dano moral quando há a violação do nome, da imagem e da própria personalidade daquele que o pleiteia, como por exemplo, no caso em tela da discriminação religiosa.

O dano, conforme a autora poderá ser patrimonial, extrapatrimonial ou mesmo não patrimonial. Patrimonial será o dano que atingiu bens mensuráveis, podendo ser avaliados economicamente, já quanto ao dano extrapatrimonial existe doutrinas divergentes que assumem posição de que este tipo seria o equivalente ao dano moral e outros autores assumem a posição de que o dano moral seria uma espécie de dano extrapatrimonial. E o dano não patrimonial, podendo ser chamado de imaterial, pessoal ou corpóreo diz respeito àquilo que não poderá ser mensurado, devendo ser arbitrado pelo judiciário (CASSAR, 2015, p. 894).

⁴⁴ TRT – 1ª Região, 7ª Turma, RO nº 00104367720155010039.

⁴⁵ Art. 5º, inciso V da CF/88 – é assegurado o direito à resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.

⁴⁶ Art. 5º, inciso X da CF/88 – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

A norma jurídica pretende que seja ressarcido aquele que tenha sido lesado por meio de um ressarcimento econômico, como aduz Moraes (2016, p. 118), podendo ser utilizado outro meio, como o próprio direito de resposta proporcional ao agravo. Além disto, o autor assume a posição de que a doutrina e a jurisprudência não deixam dúvidas acerca da possibilidade de cumulação entre o dano moral, material e à imagem, caso constatado a violação nesses casos.

Ademais, Moraes (2016, p. 118), conclui que o dano moral terá cabimento não só à pessoa física como caberá também a sua aplicação à pessoa jurídica e também direcionado às coletividades, quando se tratar de interesses difusos ou coletivos, pois serão todos considerados como titulares de direitos e garantias fundamentais cobertos pela Constituição Federal de 1988.

Os danos morais advêm dos direitos de personalidade, como explica Nascimento (2011, p. 726) são atributos essenciais à definição da própria pessoa em busca de valorizar sempre a dignidade da pessoa humana, bem como em razão dos princípios da proteção e da boa-fé no âmbito trabalhista.

Os direitos de personalidade nas relações de trabalho destacam-se pelo seu significado, tendo em vista a defesa da dignidade do trabalhador. Há valores protegidos pela lei, como a personalidade e a atividade criativa, tão importantes como outros direitos trabalhistas, sem os quais ao trabalhador, como pessoa, não estariam sendo prestadas garantias respeitadas quanto a todo ser humano, muitas se confundindo com os direitos humanos fundamentais, outras com os direitos de personalidade, todas tendo características peculiares em função do pressuposto que as justifica: a relação de emprego⁴⁷.

A autora Cassar (2015, p. 895) afirma que o dano moral será o resultado de uma ação, omissão ou negligência que decorre de uma atitude de risco que causará lesão ao patrimônio ou à intimidade dos direitos da pessoa, infringindo sua dignidade, atinge o “patrimônio ideal da pessoa ou do sujeito de direito”.

O que a autora irá definir como patrimônio ideal da pessoa será a capacidade laborativa do trabalhador, já que se trata do direito do trabalho, resulta de forma leviana a capacidade do empregado em exercer suas atividades. No caso, a

⁴⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1ª Ed., 2011, p. 726.

liberdade religiosa do empregado ao ser afetada e abafada pelo empregador, poderá gerar uma lesão ao empregado, já que afeta a sua própria capacidade laboral.

Ainda, Tartuce (2015, p. 90) trata dos direitos da personalidade como aqueles são inerentes à pessoa e à dignidade, sendo necessária sua manutenção para não haver violação.

Tem-se a definição na esfera trabalhista, de forma clara e didática:

Quando o artigo 483, e, da CLT⁴⁸ estatui a lesão à honra do empregado como uma causa motivadora da resolução contratual, a ordem normativa está a incluir o respeito à reputação do empregado como uma das prestações devidas pelo empregador. Assim, a conduta infringente desse dever legal é de natureza trabalhista, pois importa a violação de cláusula integrante do conteúdo do contrato de emprego. Um delito de tal modalidade, cometido pelo empregador, não terá os seus efeitos civis definidos apenas pela justiça penal ou pelo juízo cível, pois caberá à justiça do trabalho decidir, em se tratando de dano extrapatrimonial, se o empregado é titular de direito a reparação por dano moral⁴⁹.

Com efeito, é importante a posição de que a violação do direito da personalidade inclui a violação da liberdade religiosa do empregado, bem como convicções, crenças, política ou mesmo sindical.

Verifica-se na obra de Barros (2016, p. 425) casos já decididos na jurisprudência em conceder o dano moral ao trabalhador que teve restrição da prática religiosa condizente com o que se seguia, partindo ainda de uma perseguição político-partidária por parte do empregador, com conseqüente reintegração do funcionário aos quadros da empresa⁵⁰.

A posição da autora supracitada traz o entendimento de que é devida a reintegração, pois causou grande sofrimento e restrição ao trabalhador, violando a própria consciência moral e cívica, trazendo mal exemplo aos colegas e também influência para cometerem mais atrocidades ao empregado.

Em casos mais atuais, ressalta-se a decisão da 3ª turma do TRT da 23ª Região que emanou um acórdão em processo que o empregado, ora autor, pleiteava

⁴⁸ Art. 483, alínea e da CLT – O empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização quando: alínea e: praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

⁴⁹ CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. Direito do Trabalho. Aracaju: Evocati, 2011, p. 355.

⁵⁰ TRT – 9ª Região, 3ª Turma RO nº 00433/1993, Rel., Juíza Wanda Santi Cardoso da Silva, DJ/PR 8.7.1994, p. 61.

danos morais por haver restrição da sua liberdade de religião, porém, foi-lhe negada a indenização pois não houve comprovação da restrição.

DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO POR CRENÇA RELIGIOSA. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Para que se caracterize o dano moral devem ficar demonstradas as alegações de que a empregada sofreu discriminação no ambiente de trabalho em decorrência de sua opção religiosa. A ausência de prova dos fatos que ensejariam a reparação de ordem moral inviabiliza o acolhimento do pedido de indenização. Recurso ordinário da reclamante conhecido e não provido⁵¹.

Emana do Tribunal Regional do Trabalho, no entanto, a posição de que é necessário sempre que o empregado comprove a violação pelo empregador, bem como nos casos do atual dano existencial, relacionado às horas extras em excesso, o dano moral interligado às práticas religiosas que são restritas pelo empregador..

Em outra situação, tem processo que seguiu até o Tribunal Superior do Trabalho em relação de discriminação religiosa no ambiente de trabalho com atitudes pelo empregador para desestimular a empregada a parar com as suas ações e convicções religiosas.

Em primeira instância, o juízo decidiu que não caberia indenização por dano moral face o entendimento de que não haveria comprovação da lesão, porém, ao recorrer a reclamante afirmou a comprovação de assédio moral e a prova testemunhal da empresa alegou desconhecimento do fato, tendo como consequência a confissão por parte da ré.

A situação vivida pela empregada foi a que a sua opção religiosa não condizia com aquele em que a sua superiora hierarquia tinha como convicção, afirmando, muitas vezes em ambiente de trabalho e perto dos outros colegas, que a autora da ação estava professando a bruxaria e a maldade e que deveria se converter à igreja, buscando a fé e o perdão, além da comprovação de que todos os empregados da empresa eram obrigados a participar de pregações dentro da empresa, mesmo que não tivessem a mesma opção religiosa.

O TST entendeu ser uma atitude que incorreu em violação e devida de indenização de dano moral:

⁵¹ TRT – 23ª Região, 3ª Turma RO nº 18702009242901, Rel., Altino Pedrozo dos Santos, DJ 23.11.2010.

Ademais, diferentemente do dano material, que exige prova, porque não é presumível, a responsabilidade de reparação do dano moral exsurge da constatação do fato de violação (*damnum in re ipsa*) e por isso, não se exige do lesado a demonstração de seu sofrimento, consoante assinalado no aresto recorrido⁵².

Claro se dá a posição do TST em inferir que no dano moral não é necessário uma comprovação do lesado em demonstrar seu sofrimento, o que torna essa situação divergente ao longo das decisões emanadas pelo TRT.

DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA. INDENIZAÇÃO A TÍTULO DE DANOS MORAIS DEVIDA. É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal, bem como gênero, opinião política, sindical, religiosa, cultural etc. A simples violação de uma situação jurídica subjetiva extrapatrimonial (ou de um interesse não patrimonial) em que esteja envolvida a vítima, desde que merecedora de tutela, será suficiente para garantir a reparação. No caso em tela, o acervo probatório não deixa dúvidas acerca do tratamento discriminatório praticado pela empregadora, mormente quanto à crença religiosa da autora, expondo-a a situação vexatória e humilhante no ambiente de trabalho, o que fere não somente sua esfera extrapatrimonial como também afronta à ordem internacional, bem como às disposições constitucionais e legais brasileiras. Recurso da reclamada conhecido e improvido⁵³.

A situação acima abarcada trata do caso concreto que ocorreu dentro da empresa em que o superior hierárquico da empregada cometia diariamente abusos como expô-la em situações vexatórias fazendo expressões injuriosas quanto a sua religião, piadas sobre a crença com um efetivo dano ofensivo. As piadas e gozações ocorreram por motivo da empregada seguir os preceitos do candomblé.

Conforme o artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho⁵⁴ combinado com o artigo 373, inciso I do Código de Processo Civil⁵⁵, aplicado de forma subsidiária e supletivamente ao processo do trabalho por força do artigo 15 do CPC e artigo 769 da CLT, cabe ao autor da ação comprovar as situações emanadas na exordial.

⁵² TST – 7ª Turma, RR 4007920105090004 400-79.2010.5.09.0004, Rel., Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DJ 11/09/2013.

⁵³ TRT – 1ª Região, 7ª Turma, RO nº 00109057020155010039, Rel. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, DJ 29/03/2017.

⁵⁴ Art. 818 CLT – A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

⁵⁵ Art. 373, inciso I CPC – O ônus da prova incumbe: Inciso I – ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito.

Neste sentido, em audiência a empregada afirma que passava por situações vexatórias e o gerente da loja até expunha as guias espirituais que a autora usava durante o trabalho, tirava do pescoço e mostrava para todas as pessoas presentes no ambiente de trabalho.

Verificou que o comportamento de seu gerente era apenas direcionado a ela, assumindo uma posição de “brincadeira” mas que abarcava toda a parte prejudicial e vexatória dessas atitudes.

Durante a audiência, a testemunha arrolada pela autora da ação, ora ex empregada, afirmou existir essa situação e que quando era solicitado que parasse pois estava constrangendo-a, os agressores riam e continuavam suas brincadeiras.

Em um trecho do acórdão emanado pelo TRT, fica claro que a atitude do empregador foi completamente errada, desrespeitando diversos preceitos do ordenamento jurídico brasileiro.

É cediço que o empregador tem o dever de manter o meio ambiente laboral sadio, tanto física quanto psicologicamente, nos termos do art. 225 da CF e Convenção 155 da OIT. Também é expresso no nosso ordenamento que o Brasil é um país laico e que é vedada a discriminação baseada em opção religiosa, máxime no ambiente laboral, onde a diversidade deve conviver de forma respeitosa. Neste contexto, é função da empregadora zelar pelo patrimônio moral de seus empregados, protegendo-os inclusive de seus outros empregados, o que não ocorreu na ré, isto porque a prática foi reiterada e aconteceu na presença de vários outros empregados, não podendo a empresa alegar que desconhecia o fato, máxime considerando sua responsabilidade objetiva oblíqua sobre os atos de seus prepostos, nos termos do art. 932 do CC⁵⁶.

Foi então decidido que além do grave constrangimento, foi configurado plenamente o assédio moral no ambiente de trabalho, concedendo a indenização por dano moral no valor de R\$500.000,00 (quinhentos mil reais), condenando a ré e majorando esse valor arbitrado pelo juízo de primeira instância.

O assédio moral, nos ensinamento de Thome (2008, p. 29), é a violência moral que pode ser denominada como psicoterrorismo, denominação em Portugal

⁵⁶ TRT – 1ª Região, 7ª Turma, RO nº 00109057020155010039, Rel. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, DJ 29/03/2017.

deste ato e também de *mobbing* e *bullying* em inglês. É o ato atentatório de forma reiterada e constante contra a moral e a ética do empregado.

Definido na língua como “perseguição” ou “insistência” o assédio moral é um assunto recente e pouco trabalhado na legislação, sendo uma construção doutrinária que a maioria dos tribunais aceita.

Ainda na obra de Thome (2008, p. 34-40), a caracterização do assédio moral se dá com o dano diretamente ao empregado; a repetição dos atos pelo superior hierárquico; a duração e constância desses atos; a intencionalidade do autor da ação abusiva; a premeditação, utilizado por muitos doutrinadores como uma das características do assédio moral; outros autores ainda utilizam como a intensidade da violência psicológica e a existência de danos psíquicos como agravantes das atitudes dos empregadores e superiores hierárquicos.

O assédio moral é um tipo de violência moral, apenas recentemente, estudada no ordenamento jurídico brasileiro, não por sua falta de incidência, mas pela dificuldade de identificação. É chamado, em Portugal, de psicoterrorismo ou terror psicológico, nos países de língua inglesa, de *mobbing* e *bullying*, na França, de *harcèlement* moral. As seguintes denominações também são utilizadas: violência horizontal, usura mental, *work or employee abuse*, *mitreatment*, *emotional abuse*, *bossing*, *victimisation*, *intimidatio*, *psychological terrorization*, *psychological violence*, *harcèlement psychologique*, acoso moral, maltrato psicológico, *psychological terror at the workplace*, *hostile behaviors at work*, *workplace trauma*, *stalking*, *incivility*, *psychological aggression* e *emotional violence* ou até assédio imoral, na medida em que Gérard Lecha⁵⁷ entende que o assédio é, na sua própria essência, um ato atentatório da moral, já que desejar o mal para outrem é sempre contrário à moral⁵⁸.

Como foi explanado, verifica que além de ocorrer a discriminação no ambiente de trabalho, o assédio moral acompanhado de atitudes que expõem o empregado a situação vexatórias, utilizando como piadas suas crenças e religiões, sendo atitudes repetitivas e incisivas, também acarretam grave dano moral ao empregado, pois zombar e até evitar que professe sua religião por meio de argumentos injuriosos e que desqualificam a idoneidade da pessoa, causa grave violência psicológica. Assim há um direcionamento em contramão aos diversos tratados

⁵⁷ THOME, 2008 apud LECHA, Gérard. *Du harcèlement moral ou Du harcèlement immoral*, p. 23-46.

⁵⁸ THOME, Candy Florencio. *O assédio moral nas relações de trabalho*. São Paulo: LTR, 2008, p. 29.

internacionais que o Brasil ratificou, bem como o que consta na Constituição Federal de 1988 que preza a dignidade da pessoa humana, como verificado ao longo do trabalho.

No entanto, é necessário avaliar que o assédio moral será regido pelas atitudes de um superior hierárquico, pelo próprio empregador ou preposto dele, sendo um abuso de forma vertical.

A discriminação poderá ser horizontal ou mesmo vertical.

Horizontal será quando os próprios colegas de trabalho discriminam aquele que possui orientação religiosa diversa daqueles, sendo atacado muitas vezes em silêncio, sendo excluído das atividades, diálogos, horas de descanso, ou mesmo com atitudes vexatórias como as piadas internas e até mesmo agressões verbais ou físicas.(JORGE; NETO, 2004, p. 169)

A discriminação vertical ocorrerá quando o empregador ou superior hierárquico emana ato discriminatório suportado pelo trabalhador no ambiente de trabalho. JORGE; NETO, 2004, p. 170)

A falta de legislação no ordenamento jurídico foi discutida na doutrina.

Não que a inexistência de dispositivo infraconstitucional pudesse significar um permissivo à prática na relação de emprego de discriminação fundada na orientação religiosa, diante do princípio geral de não discriminação proclamado pelo texto constitucional e onde apenas recentemente, por meio da doutrina gestada após o advento da Carta de 1988, é que se tem conseguido afastar o fantasma de uma compreensão predominantemente programática do texto constitucional, a ponderação pelo legislador de alguns interesses em jogo poderia servir à segurança jurídica, fixando parâmetros úteis à resolução dos conflitos relacionados com a expressão religiosa no ambiente de trabalho e, assim, contribuir para uma melhor concretização da liberdade religiosa⁵⁹.

Como já explanado, Santos Júnior (2013, p. 249) afirma que a liberdade religiosa e o que caracteriza ou não a discriminação no ambiente de trabalho não tem uma grande visualização pela doutrina brasileira ou pelo legislador. Dessa maneira, é preciso haver uma ponderação por parte da jurisprudência, transferindo um maior poder de controle do judiciário.

⁵⁹⁵⁹ SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e o contrato de trabalho: a dogmática dos direitos fundamentais e a construção de respostas constitucionalmente adequadas aos conflitos religiosos no ambiente de trabalho*. Niterói: Editora Impetus, 1ª Ed., 2013, p. 248.

O princípio citado da não discriminação, deverá ser utilizado não como um tratamento apenas igualitário a todos os empregados. Em algumas situações, haverá a necessidade de adaptação do empregador aos dogmas, crenças e ao cotidiano daquele que professa uma determinada religião e precisa de uma acomodação no ambiente de trabalho para exercê-la. Só assim se poderá se falar em ambiente laboral justo e adequado às diferenças.

5 CONTRATO DE TRABALHO E O DIREITO FUNDAMENTAL À RELIGÃO

No capítulo anterior observamos os princípios norteadores da relação de trabalho e como foi verificada, no Brasil, a relação trabalhista encontra-se de forma desigual, sempre havendo a figura do empregado hipossuficiente e por este motivo, nossas leis e interpretações devem sempre ser pautadas no princípio da proteção e da norma mais favorável ao empregado.

Não é, portanto, apenas os princípios de proteção ao empregado que serão os fatores basilares da relação trabalhista, mas diferente, os direitos fundamentais também serão aplicados ao empregador, visando a garantia da dignidade da pessoa humana.

De fato os direitos direcionados aos empregados são mais evidentes, pois, a partir do momento em que está em uma relação trabalhista subordinada ao poder diretivo do empregador, passa não só a possuir os seus direitos fundamentais como cidadão como também os direitos dos trabalhadores, sendo nesta seara, uma abrangência muito maior do que aquela direcionada à pessoa jurídica ou ao empregador em geral.

Importante salientar que os autores da doutrina brasileira buscam demonstrar que não serão todos os atos emanados pelo empregador que irão infringir ou ferir o princípio da dignidade da pessoa humana em razão do princípio da proteção.

Neste capítulo será demonstrada a liberdade religiosa do empregado em emanar suas crenças no ambiente laboral conforme definição da Constituição Federal de 1988. Destacando seus princípios fundamentais e seus relacionamentos.

Ainda, ver-se-á que o dever de acomodações do empregador em razão das crenças e religiões dos empregados, deve ser sempre pautado no princípio da razoabilidade e proporcionalidade, trabalhando dentro dos direitos fundamentais de cada indivíduo, trazendo situações ocorridas tanto no direito nacional como nos outros países como nos Estados Unidos e Portugal.

Insta mencionar, a verificação de que a liberdade religiosa no ambiente de trabalho tanto no Brasil como em outros países passa por um período de adaptação e interpretação da jurisprudência sobre os casos concretos, não trazendo sempre uma consonância do pensamento, mas buscando utilizar uma ponderação e analisar a razoabilidade para aplicação em situações de acomodações e o dever do empregador.

5.1 LIBERDADE RELIGIOSA NO AMBIENTE LABORAL

A liberdade de religião está prevista na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º, no inciso VI ao VIII, configurando-se como um direito fundamental garantido ao homem.

Essa conquista da positivação da liberdade de religião é uma vitória em razão da maturidade do povo, sendo um verdadeiro desdobramento do livre pensamento e manifestação de opiniões que não infrinjam o bom senso, a moral e a ética de uma sociedade (MORAES, 2011, p. 127).

Conforme a Constituição Federal de 1988:

Art. 5º, VI – é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

Art. 5º, VII – é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva;

Art. 5º, 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;

Conforme os ensinamentos de Ramos (2014, p. 507), a liberdade de consciência se define no direito de possuir, inovar, expressar, desistir e apoiar convicções, crenças e religiões. A liberdade de pensamento abarca o entendimento da

liberdade de consciência, porém, insta mencionar, a sua menção expressa na Constituição Federal de 1988 traz a importância de afirmar esse pensamento.

Cumprido ressaltar que a liberdade de consciência é valorizada na seara constitucional quando abarca o assunto sobre a “escusa de consciência” que define como a possibilidade de invocar uma crença ou religião, uma posição política ou filosófica para eximir-se de fazer determinado ato obrigado por lei, devendo cultivar outra prestação alternativa, se não aquela obrigacional (JORGE; NETO, 2013, p.18).

Um exemplo de praxe utilizado pela doutrina é no caso do serviço militar obrigatório, conforme o artigo 14, parágrafo primeiro da Constituição Federal de 1988 que afirma que as Forças Armadas terão como competência para atribuir serviço alternativo, em tempos de paz, direcionado àquele que negar-se a prestar o serviço por invocação da escusa de consciência.

A Lei n. 8.239/91 prevê que tal serviço alternativo será prestado em organizações militares da ativa e em órgãos de formação de reservas das Forças Armadas ou em órgãos subordinados aos Ministérios Civis, mediante convênios entre estes e os Ministérios Militares, desde que haja interesse recíproco e, também, sejam atendidas as aptidões do convocado. O indivíduo realizará atividades de caráter administrativo, assistencial, filantrópico ou mesmo produtivo, em substituição às atividades de caráter essencialmente militar. Ao final do período, será conferido Certificado de Prestação Alternativa ao Serviço Militar Obrigatório, com os mesmos efeitos jurídicos do Certificado de Reservista⁶⁰.

Outro exemplo também utilizado é o da prestação do serviço de jurado convocado para o Tribunal do Júri, quando emanada a escusa de consciência por religião, crença, posição política ou filosófica e se utilizada como prestação alternativa atividades de cunho administrativo, assistencial, filantrópico no Poder Judiciário ou na Defensoria Pública. Com competência do juiz para especificar qual a atividade será exercida de forma alternativa, atendendo sempre aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, nos termos do artigo 438, parágrafo primeiro e segundo do Código de Processo Penal (CPP)⁶¹.

⁶⁰ RAMOS. André de Carvalho. Curso de Direito Humanos. São Paulo: Editora Saraiva, 2014, p. 507.

⁶¹ Art. 438 CPP – A recusa ao serviço do júri fundada em convicção religiosa, filosófica ou política importará no dever de prestar serviço alternativo, sob pena de suspensão dos direitos políticos, enquanto não prestar o serviço imposto. (Redação dada pela Lei nº 11.689, de 2008) §1º Entende-se por serviço alternativo o exercício de

A liberdade religiosa, portanto, está inserida na liberdade de consciência e consiste no direito do homem em adotar ou abandonar quaisquer crenças ou religiões, garantindo também o direito de liberdade de ir e vir, podendo inserir-se em um contexto social de uma religião e até mesmo deixá-la se não o fizer bem ou por qualquer outro motivo.

A prática de cultos e ritos para manifestação da fé também está inserida na liberdade de exercício da religião, sem que haja interferências abusivas, como afirma Ramos (2014, p. 508).

Da mesma forma que a pessoa utiliza a escusa de consciência para eximir-se de obrigação em razão de crenças e posições políticas, a religião também é uma determinante para tal ato, analisando também situações que obrigam ao agente a acreditar em algum culto ou religião, sendo proibido de renunciar ou deixar aquela ideologia.

A abrangência do preceito constitucional é ampla, pois sendo a religião o complexo de princípios que dirigem os pensamentos, ações e adoração do homem para com Deus, acaba por compreender a crença, o dogma, a moral, a liturgia e o culto. O constrangimento à pessoa humana, de forma a constrangê-lo a renunciar sua fé, representa o desrespeito à diversidade democrática de ideias, filosofias e a própria diversidade espiritual⁶².

No tocante a liberdade religiosa, mesmo com a sua positivação em diversos textos constitucionais pelo mundo, esta não é, ainda, uma verdade universal, devendo sofrer adequações em diversos países, pois cada um possui sua imagem perante aos homens, as garantias individuais e constitucionais e os direitos humanos internacionais acatados diferem ao redor do mundo.

Ora, face às considerações aduzidas, é relevante constatar que a empresa se tornou o centro da construção de uma sociedade contemporânea atual, pois, firma o

atividades de caráter administrativo, assistencial, filantrópico ou mesmo produtivo, no Poder Judiciário, na Defensoria Pública, no Ministério Público ou em entidade conveniada para esses fins. (Incluído pela Lei nº 11.689, de 2008) ; §2º O juiz fixará o serviço alternativo atendendo aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. (Incluído pela Lei nº 11.689, de 2008).

⁶² MORAES, Alexandre de. *Direitos humanos fundamentais*. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 127.

entendimento de sua obra, o autor Santos Júnior (2013, p. 63) que diversos autores enganaram-se quanto à unidade básica de uma sociedade.

Alguns autores firmaram seus pensamentos em unidade básica pautada no partido político, outros afirmaram ser na igreja, na religião, outros no comunismo. Porém, tudo até então estaria incorreto, sendo a empresa a unidade que a sociedade deve ter como ponto concreto para uma vida digna e a incessante busca pelo lucro⁶³.

Busca neste tópico verificar a importância da discussão do papel que as crenças religiosas assumem dentro da empresa, pois há diversas implicações práticas em concepções éticas e morais dentro da sociedade e estas refletem diretamente para o contrato de trabalho.

Como o autor Santos Júnior (2013, p. 63) expõe na sua obra, existe a percepção externa e interna. Aquela existe com a inserção da empresa na sociedade tomando em consideração o poder que ela assume sobre as pessoas que não estão no quadro de funcionários dela. Esta é considerada perante a forma como a manifestação religiosa será recebida pela empresa, neste sentido quando a empresa interage com indivíduos da sociedade pode influenciar e afetar os comportamentos, assim como o contrário, quando o indivíduo traz internamente aquela crença, religião e costume vêm a afetar a empresa.

Existem três modelos criados a fim de desmistificar o procedimento da inserção religiosa no ambiente de trabalho.

O primeiro chamado de *modelo de neutralidade* incide no sentido de que seguindo o pensamento laico da criação de um Estado, será considerado livre o espaço para qualquer manifestação religiosa de forma que a liberdade e a igualdade entre os empregados, pautando a relação de trabalho na meritocracia e no profissionalismo, deixando a religião do lado de fora da empresa. Santos Júnior (2013, p. 65),

O supracitado autor aduz, ainda, que modelo de tolerância, segue o pensamento oposto daquele da neutralidade, afirmando que a empresa poderá posicionar-se religiosamente. Mas, havendo uma posição religiosa da empresa e os empregados que almejam uma posição maior na hierarquia devem acatá-la, porém,

⁶³ MICKLETHWAIT, John; WOOLDRIDGE, Adrian. *O regresso de Deus: como o regresso da fé está a mudar o mundo*. Lisboa: Quetzal, 2010.

deve haver uma liberdade de expressão religiosa dos empregados que não cultuam a mesma crença, não permitindo que sejam prejudicados face as suas escolhas.

O modelo multicultural tem como fundamento o pluralismo externo. Permite neste modelo que as empresas tenham suas convicções religiosas ou não, dando como garantia que os empregados serão tratados com igualdade e respeito por todos os valores éticos e religiosos que os representam. (JORGE; NETO, 2013, p.28).

Este modelo implica, porém, na limitação da aceitação do pluralismo religioso, podendo ser utilizado como parâmetro da contratação, conforme a convicção religiosa da empresa, podendo ser estipulado como será a admissão de trabalhadores segundo seu gênero, religião, orientação sexual e estilo de vida, admitindo-se a subordinação dos atos da empresa em razão das normas religiosas adotadas.

Assume a posição de uma criação de um ambiente de trabalho apenas conforme a convicção religiosa, transformado em um ambiente, portanto, homogêneo de crença e religião, sendo todos do mesmo espaço de pensamento.

Na opinião do autor, Santos Júnior (2013, p. 67), tal modelo não condiz com a utilização de princípios e garantias constitucionais na construção de uma sociedade livre e solidária, sem haver qualquer discriminação entre as pessoas por conta da sua raça, cor, religião, sexo ou opção sexual ou de gênero, não havendo qualquer coerência valorativa em razão do modelo multicultural.

A religião traz ao homem sentidos para a vida.

É em função dessa característica de conferir sentido à existência, produzindo uma interpretação do homem e da realidade exterior, que a religião fornece aos seus adeptos uma cosmovisão, vale dizer, uma particular visão de mundo que amolda o seu comportamento em sociedade, incluindo a sua relação com as pessoas, com a natureza e com o ambiente de trabalho⁶⁴.

Como cita o autor, a religião não é apenas definida como um sistema de crenças individuais deve ser considerado como um sistema complexo envolvendo crenças, simbologia, valores éticos e uma base de organização de um todo, não sendo uma expressão individual, mas de proporções que alcançam uma coletividade, instituições criadas para vivência de uma comunidade fundamentada na fé professada.

⁶⁴ SANTOS JÚNIOR, Aloisio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e o contrato de trabalho: a dogmática dos direitos fundamentais e a construção de respostas constitucionalmente adequadas aos conflitos religiosos no ambiente de trabalho*. Niterói: Editora Impetus, 1ª Ed., 2013, p. 50.

5.2 O DEVER DE ACOMODAÇÃO DAS PRÁTICAS RELIGIOSAS

A segurança jurídica e constitucional do trabalhador em possuir sua liberdade religiosa traz inserida no ordenamento jurídico o dever do empregador em abster-se quanto aos cultos e religiões no ambiente laboral, compreendendo-se que para garantir a dignidade da pessoa humana deve-se buscar a máxima efetividade da liberdade religiosa dentro do ambiente de trabalho.

Na expressão da obra de Santos Júnior (2013, p. 224) o empregador tem como objetivo organizar o trabalho em prol da realização das atividades definidoras e lucrativas da empresa inclui-se também medidas que vêm restringir a liberdade religiosa no ambiente de trabalho.

Tratemos à tona a posição em que o empregador deve estar quanto às autonomias dos trabalhadores, a liberdade de religião e acomodações das práticas religiosas dentro do ambiente laboral.

Nos Estados Unidos vem sendo trabalhado há um tempo razoável a ideia de que a empresa deve acomodar as práticas religiosas, conseqüentemente, este modelo de pensamento e plano de ação vem passando para os outros países (JOERGE; NETO, 2004, p. 67)

Assim, no direito estadunidense surge a partir dos estudos dos direitos civis e também da luta contra a segregação racial, incluindo na luta pela igualdade em favor das populações que sofriam discriminação em razão do gênero ou da religião, afirmando ser um dever legal de existir acomodações de práticas religiosas dos empregados dentro do ambiente de trabalho (JORGE. NETO, 2013, p.92).

Neste diapasão, o autor Santos Júnior (2013, p. 225), traz que a ideia de acomodação no país não está apenas inserida no sentido da religião, mas também sendo usado para os portadores de deficiência.

Trata-se, portanto, de uma das partes protetivas mais importantes no ordenamento estadunidense, destinado a proteger candidatos ao trabalho de discriminação religiosa.

A norma em questão proíbe tratamento desigual, ações de retaliação, ambientes de trabalho hostis e a recusa do empregador a fazer a acomodação razoável das práticas religiosas de seus empregados. Conquanto o estatuto federal se aplique apenas às empresas com um número mínimo de quinze empregados que operem algum negócio que afete o comércio interestadual, os Estados federados também aprovaram leis, substancialmente semelhantes, que alcançam as empresas cujas atividades econômicas estejam limitadas à sua área territorial⁶⁵.

Ainda, a lei estabelece que seja necessário que a tutela judicial se dará para o dever de acomodação pela empresa quando demonstrar o empregado que realmente as práticas em pauta são sinceras e que foi comunicado ao empregador e por conta disso ocorreu a discriminação pela empresa.

O empregador, no entanto, poderá demonstrar no âmbito jurisdicional, que tentou acomodar o empregado junto com as suas necessidades religiosas e que essa acomodação demonstrou ser inviável e com um encargo excessivo na condução dos negócios, tornando impossível para manter a estrutura com o qual o empregado necessita para exercê-la. (JORGE; NETO, 2004, p. 92).

A acomodação razoável e o excesso de encargo não foram definidos em leis ficando a cargo da jurisprudência em ponderá-la referente a cada caso concreto.

Portanto, na jurisprudência dos Estados Unidos existe uma ponderação do limite à acomodação pelo empregador das práticas religiosas do empregado quando a empresa alegar e comprovar que há um encargo excessivo e mais do que um custo *de minimis* cabendo à comissão definir sobre o caso concreto até onde seria esse limite, considerando todas as operações e custos da empresa, sua abrangência econômica e quantos funcionários deveriam ser acomodados. (JORGE; NETO, 2004, p. 93).

Como verificado, o dever de promover acomodações aos empregados advém da doutrina e leis estadunidenses, porém, para a dúvida no ordenamento jurídico se seria conveniente existir este dever no âmbito trabalhista brasileiro.

Há diversas correntes, conforme Santos Júnior (2013, p. 234) que encontram destinações diferentes. A primeira corrente afirma o não cabimento em colocar ao empregador o dever de acomodações às práticas religiosas, pois violaria o disposto no artigo 5º, inciso II da Constituição Federal de 1988 que afirma que “ninguém será

⁶⁵ Ibidem, p. 225.

obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”, o autor aduz quanto a este argumento que não há base para sustentação.

Mesmo nos Estados Unidos o dever de acomodação já era reconhecido por diretrizes administrativas, pela doutrina e por alguma jurisprudência antes mesmo de ser expressamente referido na legislação. Por outro lado, se princípios constitucionais são comandos deontológicos, a imposição de um dever pode ser extraída diretamente do texto da Constituição, à míngua de atuação do legislador infraconstitucional. O caráter principiológico dos direitos fundamentais, por si só, rechaça o argumento fundado no silêncio legislativo, cuja puerilidade torna-se patente quando se considera a posição de supremacia que a Constituição ostenta sobre a lei e, ainda, o fato de que não mais é possível atribuir aos princípios constitucionais caráter meramente programático⁶⁶.

Assim, um argumento que seria válido contra o reconhecimento do empregador em acomodar funcionários para prática religiosa seria o conseqüente prejuízo aos outros funcionários, inclusive aqueles que pleiteiam melhorias no ambiente de trabalho e não são atendidos. Infringindo, portanto, o princípio da igualdade, pois impõe que os empregados por não possuírem uma crença religiosa deverão ser atendidos e assistidos da mesma forma que aqueles que possuem. (JORGE; NETO, 2013, p. 164).

Sendo uma via de duas mãos, enquanto alguns podem entender que não viabilizar a acomodação ao praticante religioso possa ser uma discriminação outros podem observar que se for concedido a acomodação, será de forma imperiosamente discriminado aquele que não possuir religião alguma, ou não precise que seja feita qualquer acomodação.

Em outro caso explanado no artigo de Henriques (2013)⁶⁷, quando trata do assunto em Portugal que também passa pela situação que o Brasil, não possui legislação clara concernente em relação ao dever de acomodação do empregador às práticas religiosas dos seus empregados.

⁶⁶ SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e o contrato de trabalho: a dogmática dos direitos fundamentais e a construção de respostas constitucionalmente adequadas aos conflitos religiosos no ambiente de trabalho*. Niterói: Editora Impetus, 1ª Ed., 2013, p. 234.

⁶⁷ HENRIQUES, Joana Gorjão. *Quando a religião colide com o trabalho*. Disponível em: <https://www.publico.pt/temas/jornal/quando-a-religiao-colide-com-o-trabalho-25984523>. Publicado no dia 03/02/2013. Acesso em 21 de agosto de 2017.

No caso explanado no artigo supracitado, a trabalhadora era membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia e pedia para que não trabalhasse aos sábados, sendo respeitado este período, mas os turnos foram mudados e a empregada teve como escala para trabalhar ao sábado, desrespeitando sua crença e fé, sendo obrigada a cumprir, caso contrário seria dispensada.

Em Portugal existe a Lei de Liberdade Religiosa que concede aos empregados a oportunidade de diálogo com os empregadores para acomodação das suas práticas religiosas. Em alguns países europeus existem diversas leis que regulamentam a liberdade religiosa, enquanto que, neste sentido, o Brasil deve-se atentar às leis constitucionais que garantem a liberdade (JORGE; NETO; 2013, p. 132).

Vale salientar que o autor Santos Júnior (2013, p. 235) afirma ser a crença e a religião partes da identidade do trabalhador e ignorá-las ou desvalorizá-las seria uma depreciação da sua dignidade como pessoa humana inserindo obstáculos para preservação da sua personalidade.

Colocá-lo na posição de ter de escolher entre exteriorizar as suas crenças ou manter o seu emprego constitui claramente uma violência que não parece justificável numa sociedade que se pretende pluralista e democrática. Representaria impor ao trabalhador religioso uma desvantagem *a priori* com fundamento apenas no fato de possuir uma cosmovisão que se distingue da política empresarial, sendo que esta pode ser eventualmente ditada apenas pela busca desenfreada do lucro⁶⁸.

O trabalhador, por passar tanto tempo envolvido nas suas atividades laborais, passa a inserir em seu âmbito suas práticas pessoais, inclusive as religiosas, fazendo parte da própria identidade da pessoa afetando seus interesses profissionais e pessoais, como define Setubal (2011, p. 163), passando a concluir que essa liberdade e a acomodação do empregador, se acaso não garantidas, infringe seu exercício de religião, passando a cumprir o papel da garantia da dignidade da pessoa humana.

Seguindo a esteira de Moraes (2016, p. 116), afirma que a assistência religiosa está presente no artigo 5º, inciso VII da Constituição Federal, cabendo ao Estado o dever de materialização de condições para conceder a assistência religiosa necessária, devendo ser de diversas formas conforme cada religião. No entanto, ainda

⁶⁸ Ibidem, p. 236.

considera o autor, a não obrigatoriedade da pessoa possuir qualquer entidade religiosa ou crença, em face da total liberdade de religião que o Brasil possui, tanto constitucionalmente como na prática dos direitos e deveres no âmbito jurídico.

Esse amparo constitucional surgiu para oferecer maior segurança e acomodação das práticas religiosas nas entidades civis e militares, na definição de Moraes (2016, p. 117) de parte religiosa e espiritual às pessoas sem amparo que foram afastadas do convívio familiar e social. O inciso VII do artigo 5º da CF/88 é uma norma de eficácia limitada, sendo devidamente regulamentado pela lei nº 6.923/81 que foi alterada pela lei nº 7.672/88.

Assim, importa dizer, esse dever de acomodação das práticas religiosas poderia tranquilamente ter como interpretação equitativa quando se tratar do ente privado em atender as necessidades dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

Por fim, é importante salientar que no Brasil, o empregador tem o dever de acomodar as práticas religiosas, até mais que nos Estados Unidos. É preciso que numa primeira análise seja rejeitada todas e quaisquer teorias que pretendam criar concepções assépticas à adaptação de religiões.

A propósito, a criação de acomodação e o reconhecimento do dever do empregador não advêm das categorias dogmáticas que colidem com os direitos fundamentais e o juízo de ponderação e razoabilidade (JORGE; NETO, 2013, p. 143).

O empregado possui como já analisado, a liberdade de expressar sua religião e crença e seguir as observâncias dos dogmas instituídos em razão do empregador e do seu poder diretivo, trazendo a ponderação dos interesses.

Em uma análise sintática, como visto, poderia ser utilizado como um argumento negativo para não haver o dever de acomodação pelo empregador, face o que reproduz o artigo 5º, inciso II da Constituição Federal de 1988 que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”, pois não há no ordenamento jurídico brasileiro lei que traga a obrigatoriedade em sustentar acomodações para práticas religiosas, porém, este argumento não se sustenta.

No entanto, se percebe na obra de Santos Júnior (2013, p. 242), que o dever de acomodação não traz incompatibilidade com os princípios da proporcionalidade e da

razoabilidade, havendo esse dever e desde que não implique esta acomodação em uma excessiva dificuldade à condução dos negócios.

A importante abrangência da discriminação no ambiente de trabalho, a luta pelos doutrinadores e da jurisprudência em evitar atitudes lesivas do empregador em razão do empregado demonstra a aplicação dos princípios já citados no presente trabalho, entre tantos outros que necessitam ser mais explorados no âmbito brasileiro.

A Constituição Federal de 1988 e os tratados internacionais mencionados no trabalho emanados da OIT ainda não bastam para regulamentar e afirmar a liberdade religiosa no ambiente de trabalho e, como se verificou, ainda há diversas atitudes discriminatórias dentro do ambiente laboral, causando grande violência psicológica, assédio moral, prejudicando a vida social, pessoal e psicológica do empregado.

Nesta seara, a orientação religiosa não poderá ser causa para discriminação no ambiente de trabalho, ou nenhuma opção ou orientação de qualquer forma.

6 CONCLUSÃO

Uma vez que a história apresenta uma expressiva evolução dos dogmas religiosos como algo intrínseco ao cotidiano social, há a observância dessa manifestação como verdadeiro exemplo de garantia fundamental do homem.

O trabalho tratou como escopo a garantia dos princípios trabalhistas dentro da própria relação de emprego, buscando a dignidade da pessoa humana, o bem-estar e a felicidade dentro do ambiente de trabalho.

Sofrer qualquer tipo de discriminação ou constrangimento em razão da sua manifestação pessoal religiosa, causa imensa dor e sentimento de injustiça. Assim, a opressão de não poder exercer a religião e a crença a que se adere é, em verdade, uma agressão ao direito fundamental da liberdade de expressão e consciência.

Assim, se verificou que a liberdade religiosa é, em verdade, expressão de tantos outros direitos e garantias fundamentais, direitos esses que norteiam o Direito do Trabalho.

Importante se fez buscar a definição da discriminação e os limites do seu significado, explanando como cada autor a entende e mostrando os pontos em comuns entre as doutrinas.

Verificou-se que alguns países já possuem regulamentações legais sobre o direito de exercer a liberdade religiosa no ambiente laboral. No entanto no Brasil, a legislação é falha.

Grande parte da doutrina utilizada na elaboração do trabalho traz a crítica ao legislador brasileiro que pouco tratou deste assunto, trazendo de forma genérica e superficial tanto o princípio da não discriminação, como a exploração do assunto da liberdade religiosa dentro do ambiente de trabalho.

A laicidade do Estado afirmada na Constituição Federal de 1988 não justifica à abstenção do Estado em se posicionar frente às lesões à intimidade e à própria fé ou convicção religiosa e filosófica do trabalhador no ambiente laboral. Demonstrando que serão muitas as situações que o Estado ou o próprio empregador deverá se adaptar às crenças e religiões de seus empregados.

É, então, quase unânime a ideia de que seria necessária a sistematização do assunto, buscando diminuir as injustiças que não chegam até o judiciário, buscando sanar o mal às minorias de religiões esparsas no Brasil.

Deve haver, portanto, o juízo de ponderação como observado, quando se tratar do dever do empregador em acomodar-se às práticas religiosas de seus funcionários, verificando se é possível existir ou se causará grande onerosidade, prejudicando a atividade principal da empresa em questão.

Busca-se no Brasil, o aumento doutrinário na discussão religiosa no ambiente laboral, haja visto esta ter sido trabalhada poucas vezes.

O escopo do trabalho foi trazer à tona essas ideias e a sistematização dos acontecimentos.

Ao utilizar a jurisprudência e suas decisões, conclui-se que os casos de discriminação e infração da dignidade da pessoa humana são significativos, ao passo que ainda não há qualquer mobilização para alteração das leis trabalhistas em busca de proteção ao empregado.

Dessa forma, somente com o asseguramento efetivo do respeito à liberdade religiosa no ambiente laboral, este se tornará mais justo e viável ao respeito das garantias fundamentais que entornam a dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

ALVEZ, Othon Moreno de Medeiros. **Liberdade Religiosa Institucional: direitos humanos, direito privado e espaço jurídico multicultural**. 1.ed. Ceará: Fundação Konrad Adenauer, 2008.

AMARAL JUNIOR, Alberto do; JUBILUT, Liliana Lyra. **O STF e o Direito Internacional dos Direitos Humanos**. 1.ed. São Paulo: Quartier Latin, 2009.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos Princípios constitucionais. O princípio da dignidade da pessoa humana**. 2.de.Rio de Janeiro-São Paulo: Renovar, 2002.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. (trad.) Carlos Nelson Coutinho.6.ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 15.ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. 1.ed. Aracaju: Evocati, 2011

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11.ed.São Paulo: Editora Método, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTR, 2016.

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

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Discricionariedade administrativa na Constituição de 1988**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 8.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

JORGE, Manoel; NETO, Silva. **Proteção Constitucional à Liberdade Religiosa**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

_____. **Proteção Constitucional dos Interesses Trabalhistas Difusos, Coletivos e Individuais Homogêneos.** 2. Ed. São Paulo: LTR, 2004.

LIMA, Firmino Alves. **Teoria da discriminação nas relações de trabalho.** 1.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

MAGALHÃES, Ana Alvarenga Moreira. **Os princípios constitucionais da boa-fé e da confiança.** Minas Gerais: Revista do Curso de Direito da Faculdade de Ciências Humanas de Itabira, Fundação Comunitária de Ensino Superior de Itabira, v. 5. 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 30.ed São Paulo: Atlas, 2014.

MARSHALL, Paul. **Liberdade Religiosa em Questão.** Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, 2005.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

_____. **Direito Constitucional.** 13. Ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MICKLETHWAIT, John; WOOLDRIGDE, Adrian. **O regresso de Deus: como o regresso da fé está a mudar o mundo.** Lisboa: Quetzal, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. **Direito contemporâneo do trabalho.** 1.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NOVELINO, Marcelo. **Manual de Direito Constitucional.** 8.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

MINI DICIONÁRIO DA LÍNGUA PORTUGUESA. São Paulo: Editora Melhoramentos, 1997.

PIOVESAN, Flávia (coordenadora). **Direitos Humanos e direito do trabalho.** 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional.** 14.ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

_____. **Temas de direitos humanos.** São Paulo: Saraiva, 7ª ed., 2014.

RAMOS. André de Carvalho. **Curso de Direito Humanos.** 3.ed. São Paulo. Editora Saraiva. 2016.

RIVERO, Jean; MOUTOUCH, Hurgues. **Liberdades públicas**. Tradução: Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. 1.ed. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direitos do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTR, 2000.

SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. **Liberdade Religiosa e Contrato de Trabalho: a dogmática dos direitos fundamentais e a construção de respostas constitucionalmente adequadas aos conflitos religiosos no ambiente de trabalho**. 1.ed. Niterói: Impetus, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 11. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

_____. **Direitos Fundamentais e Direito Privado: algumas considerações em torno da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais**. In: ____ (Org.). **A Constituição Concretizada. Construindo Pontes com o Público e o Privado**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000.

SETUBAL, Alexandre Montanha de Castro. **Aspectos interdisciplinares e jurídico-trabalhistas do direito fundamental à liberdade religiosa**. Mestrado em Direito Público. Salvador: Universidade Federal do Estado da Bahia, 2012.

SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**. 4 ed. São Paulo. Malheiros, 2007

_____. **Curso de Direito Constitucional positivo**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2005;

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**.3.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

_____. **Direito Constitucional do trabalho**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil – Volume Único**. 5.ed. São Paulo: Método, 2015.

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de trabalho**.2.ed. São Paulo: LTR, 2008.

WANDELLI, Leonardo Vieira. 1.ed. **O direito humano e fundamental do trabalho**. São Paulo: Editora LTR, 2004.

WEBER, Thadeu. **Ética e Filosofia - Autonomia e Dignidade da pessoa humana em Kant**. 2.ed. São Paulo: Editora Vozes, 2013.