

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

LUCIANO SILVA

RELIGIÃO E DIREITO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA DISCRIMINAÇÃO
RELIGIOSA NA RELAÇÃO DE EMPREGO POR MEIO DO EXAME DOS
ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Faculdade Unida de Vitória

Certificado pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade Unida de Vitória - 11/12/2018.

VITÓRIA
2018

LUCIANO SILVA

Certificado pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade Unida de Vitória - 11/12/2018.

**RELIGIÃO E DIREITO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA DISCRIMINAÇÃO
RELIGIOSA NA RELAÇÃO DE EMPREGO POR MEIO DO EXAME DOS
ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

Faculdade Unida de Vitória

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

Orientador: Dr. Osvaldo Luiz Ribeiro

Vitória - ES
2018

Silva, Luciano

Religião e Direito do Trabalho / Uma análise da discriminação religiosa na relação de emprego por meio do exame dos acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho / Luciano Silva. -- Vitória: UNIDA / Faculdade Unida de Vitória, 2018.

x, 108 f. ; 31 cm.

Orientador: Osvaldo Luiz Ribeiro

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

Referências bibliográficas: f. 102-108

1. Discriminação religiosa. 2. Religião e esfera pública. 3. Liberdade religiosa. 4. Discriminação religiosa. 5. Liberdade religiosa e ambiente de trabalho. - Tese. I. Luciano Silva. II. Faculdade Unida de Vitória, 2018. III. Título.

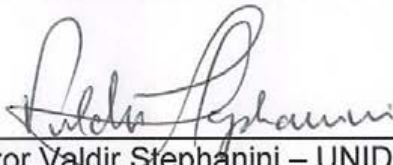
LUCIANO SILVA

RELIGIÃO E DIREITO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA DISCRIMINAÇÃO
RELIGIOSA NA RELAÇÃO DE EMPREGO, POR MEIO DO EXAME DOS
ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

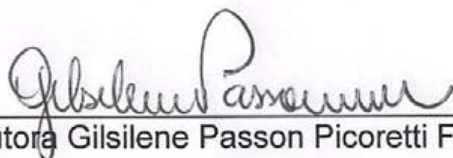
Dissertação para obtenção do grau
de Mestre em Ciências das
Religiões no Programa de Mestrado
Profissional em Ciências das
Religiões da Faculdade Unida de
Vitória.



Doutor Osvaldo Luiz Ribeiro – UNIDA (presidente)



Doutor Valdir Stephanini – UNIDA



Doutora Gilsilene Passon Picoretti Francischetto – FDV

AGRADECIMENTOS

Durante todo o período de pesquisa e elaboração desta dissertação, foram superados inúmeros obstáculos, mas todos eles foram superados com a ajuda de algumas pessoas. Assim, agradeço, principalmente:

A Deus pela sua presença nos momentos mais difíceis e pela proteção nas viagens para a FUV-ES.

A toda minha família pelo apoio e conselhos indispensáveis na minha vida acadêmica.

Ao Professor Dr. Osvaldo Luiz Ribeiro, pela orientação, pelos ensinamentos sobre a pesquisa na área de Ciências Humanas, especialmente em Ciências das Religiões Aplicadas. Um modelo de professor, orientador e coordenador de curso, muito obrigado.

Ao Professor Dr. Carlos Barreira Martinez, meu orientador e amigo do mestrado em Engenharia Mecânica realizado na UFMG, pelos ensinamentos sobre pesquisa geral e pensamento multidisciplinar.

Aos professores do curso de graduação em Direito, em especial ao Dr. Tarcísio Anício Pereira e Dr. Wallace Heleno Miranda de Alvarenga, pela dedicação em ensinar direito material e processual do trabalho, sempre prezando pela teoria e a boa prática nos tribunais.

Agradeço ao Instituto Federal de Minas Gerais - IFMG pelo apoio nesta qualificação docente, em especial aos professores Dr. Alex de Andrade Fernandes e Dr. Márcio Takeshi Sugawara, Diretores do IFMG *campus* Avançado Ipatinga, a Olímpia de Souza Marta, Pró-reitora de Gestão de Pessoas do IFMG e aos demais servidores do *campus* Avançado Ipatinga.

A Coordenadoria de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, pela organização da Consulta Unificada, ferramenta essencial para a realização desta pesquisa.

A todos os Professores do Programa de Mestrado Profissional em Ciências das Religiões da FUV-ES, pelas aulas que nos fizeram pensar fora da caixa e ver o mundo com outro olhar.

A Luana Cordeiro, pelo ótimo atendimento prestado aos alunos da FUV-ES.

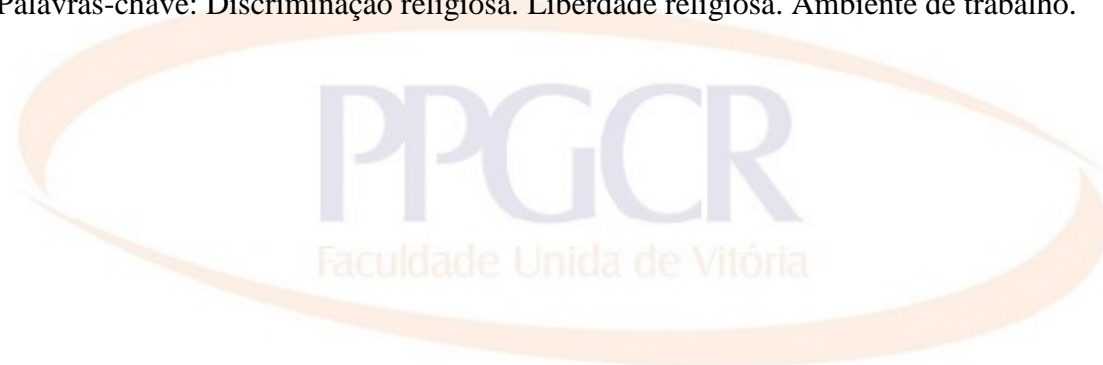
Aos colegas de curso de pós-graduação pela convivência neste período.

Meus sinceros agradecimentos.

RESUMO

Valendo-se de estudos das Ciências das Religiões e do Direito do Trabalho, esta pesquisa tem por objetivo fazer uma análise quanti-qualitativa da discriminação religiosa na relação de emprego por meio do exame dos acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho – TST, órgão de terceiro grau da Justiça Trabalhista. Buscou-se compreender como tem sido o tratamento desse tipo de discriminação nos acórdãos do TST, o que seria a discriminação religiosa na relação de emprego, como a justiça do trabalho avalia a discriminação religiosa na relação laboral, quais as principais religiões das vítimas de discriminação no âmbito laboral, que foram julgadas no TST, quais as principais atitudes de empregados e empregadores que contribuem para as proposições de tais ações judiciais, quais as principais normas legais foram usadas para solucionar os litígios trabalhistas que envolveram a discriminação ou ofensa a liberdade religiosa. Ao final da pesquisa, considerando as análises dos acórdãos do TST e da *European Network Against Racism* – ENAR, é proposta uma ferramenta de gestão da diversidade religiosa nas relações de emprego, para reduzir a discriminação e ofensa da liberdade religiosa nas relações laborais e contribuir para diminuir perdas com processos judiciais.

Palavras-chave: Discriminação religiosa. Liberdade religiosa. Ambiente de trabalho.



ABSTRACT

The purpose of this research is to make a quantitative and qualitative analysis of religious discrimination in the employment relationship by examining the judgments of the Tribunal Superior do Trabalho (TST), a third-party body degree of Labor Justice. It was sought to understand how has been the treatment of this type of discrimination in the TST judgments, what would be religious discrimination in the employment relationship, how labor justice assesses religious discrimination in the employment relationship, what are the main religions of victims of discrimination in the labor context, which were judged in the TST, what are the main attitudes of employees and employers who contribute to the propositions of such lawsuits, what the main legal norms were used to solve the labor disputes that involved discrimination or offense to religious freedom. At the end of the research, considering the analyzes of the TST and European Network Against Racism (ENAR) judgments, a tool for managing religious diversity in employment relations is proposed to reduce discrimination and offense of religious freedom in industrial relations and contribute to decrease losses with lawsuits.

Keywords: Religious discrimination. Religious freedom. Workplace.



LISTA DE SIGLAS

Art.	Artigo
CGJT	Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
DEJT	Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
ENAR	<i>European Network Against Racism</i>
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PL	Projeto de Lei
RH	Recursos Humanos
RR	Recurso de Revista
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
v.g.	<i>Verbi Gratia</i> (por exemplo)

LISTA DE FIGURAS GRÁFICOS E QUADROS

Figura 1 – Anúncio de emprego com exigência de orientação religiosa.....	57
Figura 2 – Campos da consulta unificada da jurisprudência do TST.....	71
Figura 3 – Indicação do número de acórdãos encontrados e tempo gasto	73
Figura 4 – Indicação da localização no texto do acórdão do termo pesquisado.....	73
Gráfico 1 – Local da violação de denúncias recebidas por Ouvidorias (2011-2015).....	52
Gráfico 2 – Evolução temporal dos acórdãos do TST relacionados a discriminação ou ofensa a liberdade religiosa.....	77
Gráfico 3 - Movimentação processual na Justiça do Trabalho nos anos de 2009 a 2017	78
Gráfico 4 – Quantidade de acórdãos encontrados com termos com relação direta com a discriminação religiosa: utilizando a pesquisa unificada do TST	79
Gráfico 5 – Quantidade de acórdãos encontrados com termos com relação direta com a discriminação religiosa: após a leitura dos acórdãos encontrados na pesquisa unificada.....	79
Gráfico 6 – Quantidade de acórdãos encontrados com termos com relação a ofensa religiosa: utilizando a pesquisa unificada do TST.....	80
Gráfico 7 – Quantidade de acórdãos encontrados com termos com relação a ofensa religiosa: após a leitura dos acórdãos encontrados na pesquisa unificada	81
Gráfico 8 – Vítimas de violência ou discriminação religiosa com base nas denúncias às ouvidorias de diversos órgãos.....	82
Gráfico 9 – Quantidade de acórdãos encontrados com termos com relação ao proselitismo religioso: utilizando a pesquisa unificada do TST.....	82
Gráfico 10 – Quantidade de acórdãos encontrados com termos com relação ao proselitismo religioso: após a leitura dos acórdãos encontrados na pesquisa unificada do TST.....	83
Gráfico 11 – Vítimas envolvidas nos processos nas diversas esferas judiciais.....	85
Gráfico 12 – As religiões envolvidas nos acórdãos do TST sobre discriminação religiosa....	86
Quadro 1 – Histórico das Constituições brasileiras	24
Quadro 2 – Termos usados para identificação dos acórdãos	74
Quadro 3 – Gestão da diversidade religiosa no ambiente de trabalho	96

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 A LIBERDADE RELIGIOSA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO	15
1.1 Religião e liberdade religiosa	16
1.2 A evolução da liberdade religiosa nas Constituições brasileiras	21
1.2.1 A liberdade religiosa na Constituição de 1824	25
1.2.2 A liberdade religiosa na Constituição de 1891	26
1.2.3 A liberdade religiosa na Constituição de 1934	29
1.2.4 A liberdade religiosa na Constituição de 1937	31
1.2.5 A liberdade religiosa na Constituição de 1946	32
1.2.6 A liberdade religiosa na Constituição de 1967	34
1.2.7 A liberdade religiosa na emenda constitucional de 1969	35
1.2.8 A liberdade religiosa na Constituição de 1988	35
1.3 A liberdade religiosa na legislação trabalhista	38
2 A DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO	47
2.1 Preconceito, intolerância e discriminação religiosa	47
2.2 Conceitos de discriminação na seara justrabalhista	51
2.3 Os momentos da discriminação religiosa nas relações de emprego	55
2.3.1 A discriminação religiosa no momento pré-contratual da relação de emprego	55
2.3.2 A discriminação religiosa na execução do contrato de emprego	59
2.3.3 A discriminação religiosa na extinção do contrato de emprego	61
2.4 O assédio moral por razões religiosas	64
3 ANÁLISE DA DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA NA RELAÇÃO DE EMPREGO POR MEIO DO EXAME DOS ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	69
3.1 A metodologia utilizada para a pesquisa documental dos Acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho.	69
3.2 Análise dos resultados.	76
3.2.1 Os acórdãos localizados com os termos que indicariam a ocorrência da discriminação religiosa no ambiente de trabalho	76
3.2.2 As religiões envolvidas nos acórdãos sobre discriminação religiosa na relação de emprego	84
3.3 Proposta de uma ferramenta de gestão para minimizar a discriminação religiosa nas relações de emprego	93
CONCLUSÃO	99

REFERÊNCIAS	102
APÊNDICE – Lista de acórdãos analisados na pesquisa documental.....	109



INTRODUÇÃO

Consta das pesquisas de Eliade que algumas pessoas experimentam certo mal estar diante de inúmeras formas de manifestações do sagrado, sendo difícil para elas aceitarem que, para outras pessoas, o sagrado possa manifestar-se, como por exemplo, em pedras ou árvores.¹ Santos Junior assevera que as relações laborais podem contribuir para o desenvolvimento de conflitos relacionados com a manifestação do fenômeno religioso e que a exteriorização da fé religiosa, no choque das ideias e das opiniões difundidas no ambiente laboral, vez por outra se apresenta combinada com algum nível de discriminação que compromete o diálogo e a convivência entre empregados e entre estes e o seu empregador.² A partir dos pressupostos teóricos acima e da legislação brasileira delinea-se a presente pesquisa, que tem por objetivo fazer uma análise quanti-qualitativa da discriminação religiosa na relação de emprego por meio do exame dos acórdãos³ do Tribunal Superior do Trabalho – TST, órgão de terceiro grau da Justiça Trabalhista⁴. Desta forma busca-se compreender como tem sido o tratamento desse tipo de discriminação nos acórdãos, decisões estas que têm influência direta na resolução de litígios trabalhistas nas Varas e Tribunais Regionais do Trabalho.

Segundo o jornal Estadão, em reportagem veiculada no dia 12 de novembro de 2017, o Brasil registrou uma denúncia de intolerância religiosa a cada 15 horas, no período de janeiro de 2015 ao primeiro semestre de 2017, conforme os dados do Ministério de Direitos Humanos⁵. Outro ponto de destaque é que aproximadamente 5% (cinco por cento) das denúncias recebidas pelas ouvidorias, analisadas para elaboração do relatório sobre

¹ ELIADE, Mircea. *O sagrado e o profano*. São Paulo: Martins Fontes, 2001. p. 13.

² SANTOS JUNIOR, Aloisio 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*. – Niterói, RJ: Impetus, 2013. p. 1.

³ Guimarães informa que acórdão é o julgamento, decisão, resolução de recursos, proferida pelos tribunais de segundo grau ou superiores. (GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. *Dicionário Técnico Jurídico*, 16 ed. – São Paulo. Rideel, 2013. p. 52)

⁴ Segundo Leite, desde a sua criação, a Justiça do Trabalho está estruturada em três graus de jurisdição. No primeiro grau, funcionam as Varas do Trabalho, no segundo grau, funcionam os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e no terceiro grau, funciona o Tribunal Superior do Trabalho (TST), para uma leitura mais densa consultar: LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. – 13. ed. – São Paulo: Saraiva, 2015. p. 30.

⁵ Reportagem disponível em: <<http://brasil.estadao.com.br/noticias/geral,brasil-registra-uma-denuncia-de-intolerancia-religiosa-a-cada-15-horas,70002081286>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

intolerância e violência religiosa no Brasil⁶, referente aos anos de 2011 a 2015, indicam que as ocorrências da violência ou intolerância religiosa são relacionadas ao local de trabalho.

O exercício da liberdade religiosa nas relações de trabalho pode ocasionar conflitos potenciais ou efetivos que necessitam de respostas jurídicas adequadas do poder judiciário, a fim de inibir ou reparar os danos causados pela ofensa à liberdade religiosa no âmbito laboral. Nesse contexto, algumas possíveis questões entre empregados e empregadores são levantadas: O que seria a discriminação religiosa na relação de emprego? Como a justiça do trabalho avalia a discriminação religiosa na relação laboral? Quais as principais religiões das vítimas de discriminação no âmbito laboral, que chegaram para serem julgadas no TST? Quais as principais atitudes de empregados e empregadores que contribuem para as proposições de tais ações judiciais? Quais as principais normas legais usadas para solucionar os litígios trabalhistas que envolve discriminação ou ofensa a liberdade religiosa?

Para responder a estas perguntas, foi realizada uma pesquisa documental sobre os acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho – TST, referentes à discriminação religiosa nas relações de emprego, disponíveis em seu sítio eletrônico de pesquisa unificada. Para tal intento, ainda foi usado, como guia, o relatório sobre intolerância e violência religiosa no Brasil (2011- 2015), que traz análises similares, principalmente de Tribunais Regionais do Trabalho, ou seja, o segundo grau da Justiça do Trabalho.

Adotou-se a pesquisa documental neste trabalho pelo fato dos “dados documentais, terem sido elaborados no período que se pretende estudar, serem capazes de oferecer um conhecimento mais objetivo”⁷, como lecionado por Gil. Ainda segundo Gil, “as fontes documentais tornam-se importantes para detectar mudanças na população, na estrutura social, nas atitudes e valores sociais”⁸. Por fim, muitas pessoas se negam a responder sobre assuntos cuja resposta possa ser entendida como manifestação de comportamento antissocial ou ainda respondem de maneira inadequada. Assim, pesquisas que se valem de dados existentes podem contribuir para resultados mais acurados nos estudos referentes ao comportamento humano, como ensinado por Gil.⁹ Analisando os acórdãos do TST, buscando identificar aqueles relacionados com a discriminação religiosa nas relações de emprego, é possível extrair dados que ajudam a compreender como este tema é tratado na Justiça do Trabalho, a evolução da

⁶ BRASIL. *Relatório sobre intolerância e violência religiosa no Brasil (2011- 2015)*: resultados preliminares / Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos; organização, Alexandre Brasil Fonseca, Clara Jane Adad. – Brasília: Secretaria Especial de Direitos Humanos, SDH/PR, 2016. p. 65.

⁷ GIL, Antônio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. – 6 ed. – São Paulo: Atlas, 2008. p. 153.

⁸ GIL, 2008, p. 154.

⁹ GIL, 2008, p. 154.

proposição de ações, os possíveis danos, bem como os argumentos das partes que promovem ou sofrem discriminação por motivo religioso na relação laboral e auxiliar no desenvolvimento de uma ferramenta de gestão que possibilite evitar a discriminação religiosa nas relações laborais.

Esta dissertação está dividida em três capítulos. O primeiro capítulo aborda a liberdade religiosa nas relações de emprego, e para isso inicialmente serão informados alguns conceitos sobre o que são religião e liberdade religiosa, valendo-se dos ensinamentos de alguns autores de livros, teses, dissertações e normas legais. Em seguida é realizada uma apresentação da evolução da liberdade religiosa nos textos das Constituições brasileiras de 1824 a atual Constituição cidadã de 1988. Por fim, depois de estudar a base constitucional da liberdade religiosa, é hora de ver como é a liberdade religiosa na legislação trabalhista, indicando as principais normas legais consideradas nos tribunais usadas para coibir ou reparar danos pela ofensa a liberdade religiosa, notadamente a discriminação por motivos religiosos nas relações laborais.

No segundo capítulo desta pesquisa o tema principal é a discriminação religiosa nas relações de emprego, que norteará a pesquisa documental no banco de dados do TST. Para isto, primeiramente faz-se a diferenciação entre o conceito de preconceito, intolerância e discriminação religiosa. Em seguida faz-se o estudo do conceito de discriminação religiosa na seara justrabalhista, com a finalidade de saber como o tema é tratado nos textos dos processos da Justiça do Trabalho. Depois, serão apresentados os momentos em que geralmente ocorre a discriminação religiosa na relação de emprego, com a exposição de exemplos práticos e encontrados nas decisões judiciais, para cada uma das fases conhecidas por pré-contratação, execução e extinção do contrato laboral. Por fim, são tecidos comentários sobre o assédio moral por razões religiosas nas relações laborais.

Enfim, no terceiro capítulo, é realizada uma análise da discriminação religiosa na relação de emprego por meio do exame dos acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho – TST. No primeiro instante é apresentada a metodologia utilizada para a pesquisa documental dos Acórdãos do TST, indicando a forma e os parâmetros para a realização da pesquisa, que utilizará dados disponíveis no sítio eletrônico deste tribunal. Após a compilação de dados serão apresentados análise e resultado sobre quais os termos mais usados ligados a discriminação e ofensa a liberdade religiosa na relação de emprego. Em seguida serão apresentados os dados das religiões mais envolvidas nos acórdãos e quais as normas legais mais usadas nas decisões do TST. Por fim, de posse dos resultados gerais será apresentada uma proposta para minimizar a discriminação religiosa nas relações de emprego, a partir do

documento “*Managing Religious Diversity In The Workplace: A Good Practice Guide*”, desenvolvido pela ENAR – *European Network Against Racism*¹⁰, no ano de 2015, e ainda pelo artigo “Gestão da Diversidade Religiosa no Ambiente de Trabalho: uma ferramenta para evitar a violência por motivos religiosos no âmbito laboral”¹¹, desenvolvido durante a fase inicial desta pesquisa e publicado na revista *Unitas*.

Com esta pesquisa, espera-se compreender como a discriminação religiosa é tratada nos acórdãos TST. Espera-se também que os resultados deste trabalho possam auxiliar para que empregadores tomem iniciativas para evitar danos aos seus empregados, promovendo um ambiente laboral pacificado, saudável e com menor potencial de proposições de ações trabalhistas, bem como empregados conheçam seus direitos e também possam contribuir para um ambiente laboral com menores conflitos por discriminação religiosa.



¹⁰ A ENAR – *European Network Against Racism* informa que trabalha para acabar com o racismo e a discriminação étnicos e religiosos em toda a Europa. Informação disponível em: <<http://www.enar-eu.org/About-us>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

¹¹ Artigo disponível na revista eletrônica de Teologia e Ciências das Religiões - *Unitas*, V. 5, n. 3 (2017) p. 284-299. Disponível em: <<http://revista.faculdadeunida.com.br/index.php/unitas/article/view/695>>. Acesso em: 30 maio 2018.

1 A LIBERDADE RELIGIOSA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Mircea Eliade ensina que é difícil para o ser humano ocidental compreender a manifestação do sagrado e aceitar a crença uns dos outros.¹² Apesar da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 deixar explícita a tolerância com todas as manifestações religiosas, cada grupo religioso, ou mesmo uma igreja inteira, pratica a intolerância com as outras manifestações religiosas, como afirmam Manoel e Andrade:

Cada igreja convive com esse paradoxo internamente, porque há o projeto do ecumenismo, ou da convivência, proposta pela sociedade e sacramentada pela lei, grupos internos a cada uma delas, quando não a igreja toda, contrapõe a desqualificação das outras, rotulando-as de ‘satanismo’, ‘bruxaria’, ‘feitiçaria’, etc. Seriam cômicas, se não fossem trágicas, as cenas televisivas, em que pregadores se põem a exorcizar pessoas ‘tomadas de bruxaria e macumbaria’, e assim por diante.¹³

Para Setubal a presença da religião como elemento integrativo das relações e fonte de sentido a vida, está presente na história do ser humano desde os primórdios. Este autor ainda afirma que a existência de diferentes religiões pode propiciar sentidos diferentes para os indivíduos, podendo ser fonte de conflitos entre os diferentes grupos de religiosos (inclusive entre os que não têm religião).¹⁴

Santos Junior afirma que “as relações de trabalho constituem um campo particularmente propício para o desenvolvimento de conflitos relacionados com a manifestação do fenômeno religioso”.¹⁵ Ainda, segundo este autor as razões para isto são que:

Os seres humanos investem grande parte do seu tempo nas atividades por meio das quais buscam assegurar o sustento próprio ou familiar. Ademais, a fé religiosa, via de regra, apresenta uma inexorável aptidão para exorbitar dos escaninhos da vida privada, fazendo-se acompanhar de uma cosmovisão que molda o comportamento do crente em todas as áreas da vida, incluindo, naturalmente, os espaços públicos onde, em decorrência da lida cotidiana pela sobrevivência, são travadas relações intersubjetivas.¹⁶

Empregados(as) e empregadores(as) são pessoas que trazem suas convicções religiosas e em alguns casos podem ser gerados conflitos que causam danos, principalmente

¹² ELIADE, 2001, p. 13.

¹³ MANOEL, Ivan Aparecido; ANDRADE, Solange Ramos de (org.). *Tolerância e intolerância nas manifestações religiosas*. Franca - SP: UNESP – FHDSS, 2010. p. 16.

¹⁴ SETUBAL, Alexandre Montanha de Castro. *Aspectos interdisciplinares e jurídicos-trabalhista do direito fundamental à liberdade religiosa*. Dissertação de mestrado. UFBA, 2011. p. 16.

¹⁵ SANTOS JUNIOR, 2013. p. 1.

¹⁶ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 11.

ao empregado, o hipossuficiente¹⁷ na relação de emprego, em muitos casos surgindo à intolerância ou a perseguição religiosa, que podem ocorrer de forma velada ou explícita.¹⁸

Neste capítulo inicial, pretende-se fazer algumas aproximações conceituais sobre religião e liberdade religiosa. Em seguida fazer uma breve abordagem sobre a evolução da liberdade religiosa nas constituições brasileiras. E por fim, verificar como é tratada a proteção da liberdade religiosa na legislação trabalhista nacional.

1.1 Religião e liberdade religiosa

Inicialmente faz-se necessário definir religião, sendo esta uma tarefa difícil nas palavras de Reimer¹⁹, para enfim chegar-se ao conceito de liberdade religiosa. Para a proteção da liberdade religiosa é importante ter um conceito de religião de forma ampla, como ensinado por Teraoka ao afirmar que “o conceito de religião deve ser o mais aberto possível, a fim de evitar restrições desnecessárias no conceito”.²⁰

Rubem Alves leciona que a religião surge de uma teia de símbolos, de uma rede de desejos e uma pretenciosa tentativa de transubstanciar a natureza e afirma que:

A religião nasce com o poder que os homens têm de dar nomes às coisas, fazendo uma discriminação entre coisas de importância secundária e coisas nas quais seu destino, sua vida e sua morte se dependuram. E esta é a razão por que, fazendo uma abstração dos sentimentos e experiências pessoais que acompanham o encontro com o sagrado, a religião se nos apresenta como um certo tipo de fala, um discurso, uma rede de símbolos. Com estes símbolos os homens discriminam objetos, tempos e espaços, construindo, com o seu auxílio, uma abóbada sagrada com que recobrem o seu mundo.²¹

Segundo Teraoka “para nós, religião é a crença e a manifestação da crença do poder divino ou sobrenatural. Baseada totalmente na fé, ainda que haja pretensão à correção científica por parte de seus seguidores”²². No mesmo contexto, ainda afirma que não é

¹⁷ Segundo Guimarães em seu Dicionário Técnico Jurídico, 16. ed. – São Paulo. Rideel, 2013. p. 401, hipossuficiente é a pessoa de escassos recursos econômicos, de pobreza constatada, que deve ser auxiliada pelo Estado. Nos ensinamentos de Maurício Godinho Delgado, na área do direito do trabalho, o empregado é considerado hipossuficiente por estar economicamente dependente do empregador. Para maior aprofundamento, ver DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª edição. São Paulo. LTr, 2012. p. 193.

¹⁸ SETUBAL, 2011, p. 16.

¹⁹ REIMER, Haroldo. *Liberdade religiosa na história e nas constituições do Brasil*. Editora Oikos. São Leopoldo-RS, 2013, p. 26.

²⁰ TERAOKA, Thiago Massao Cortizo. *A liberdade religiosa no direito constitucional brasileiro*. Tese de doutorado, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2010. p. 44.

²¹ ALVES, Rubem. *O que é religião?* 9. ed. São Paulo: Brasiliense, 1986. p. 25.

²² TERAOKA, 2010, p. 44-45.

necessária uma normatização teológica, nem unidade organizacional ou vinculação a uma liderança, bastando a ligação ao sobrenatural, mesmo que não seja a um deus pessoal. Por fim, em sua tese, deixa claro que “embora deva ser interpretada ampliativamente, a abarcar todo o tipo de manifestação espiritual, o conceito de religião não pode ser confundido com ideologia, crenças políticas, ou outro tipo de manifestação intelectual do ser humano”²³.

Para Reimer, no ocidente, geralmente concebe-se religião como um “conjunto de ideias e práticas por meio das quais as pessoas expressam a sua relação com algo transcendental, com o mundo espiritual ou simplesmente com Deus”²⁴. Para esse autor, isso vem expresso a partir da raiz latina do termo religião, *religare*²⁵, que significaria algo como religação com uma realidade ausente ou distante, com a qual, supostamente, o ser humano perdeu a sua relação essencial, por isso a prática de religião estaria sempre numa dimensão de busca, de religação. Ainda segundo este autor, a religião nasceria da capacidade humana de simbolização, sendo a consciência a fonte da religião, construindo uma rede simbólica que dá sentido às vivências pessoais e coletivas.²⁶

Reimer ensina que em sua individualidade é que a pessoa se manifesta em termos religiosos, e que, a fonte geradora da religião pode ser algum fato que marcou a sua vida:

É a pessoa em sua individualidade que se expressa em termos religiosos. Alguma experiência marcante, alguma observação no curso da natureza, algum temor, medo, angústia ou esperança constituem o foco gerador da religião. É o interior da pessoa que faz brotar a semente da religião, mas é a vida social que a constrói em formas comunicativas. Quanto a essa genealogia, pode-se pensar em termos mais estritamente teológicos, dizendo que no âmago da pessoa é o próprio Deus que se revela, desencadeando a fé, que leva à religião.²⁷

Conforme este autor é no íntimo da pessoa que nasce a semente da religião, e que nas relações interpessoais são construídas as formas comunicativas da religião. Considerando que as pessoas trabalhem oito horas diariamente (um terço do dia), grande parte do dia as relações pessoais se desenvolvem nas relações laborais, o fenômeno religioso pode integrar consideravelmente estas relações.

²³ TERAOKA, 2010, p. 45.

²⁴ REIMER, 2013, p. 26.

²⁵ Para uma leitura mais densa, ver o trabalho da doutora em Ciência da Religião (UFJF) e Filosofia (UFRJ), Cristiane Almeida de Azevedo, intitulado: A procura do conceito de religio: entre o relegere e o religare, publicado na *Revista Religare* (UFPB) V. 7, p. 90-96, 2010. Disponível em: <<http://www.biblionline.ufpb.br/ojs/index.php/religare/article/viewFile/9773/5351>>. Acesso em: 15 fev. 2018.

²⁶ REIMER, 2013, p. 26.

²⁷ REIMER, 2013, p. 26.

Esta pesquisa adotará o conceito de religião proposto por Reimer descrito supra, devido a sua ampla abrangência e de certa forma conter os conceitos trazidos por Ruben Alves e Teraoka, ou seja, a religião é um conjunto de ideias e práticas por meio das quais as pessoas expressam a sua relação com algo transcendental.

A compreensão do fenômeno religioso permite a identificação de possíveis comportamentos que, surgindo no ambiente de trabalho, estão inseridos no âmbito da liberdade religiosa²⁸. O entendimento do valor atribuído “à liberdade religiosa no Estado democrático de Direito é essencial para que se entenda o papel que ela desempenha no contexto das relações humanas, dentre as quais aquelas que se desenvolvem no ambiente de trabalho”.²⁹

Sabaini faz uma análise do direito fundamental à liberdade religiosa no Brasil, afirmando que as limitações ao exercício pessoal de uma religião surgiram nos primórdios da humanidade:

Nos primórdios da humanidade, a religião praticada pelos povos era predominantemente politeísta. Entretanto, na grande maioria das civilizações antigas, as pessoas não tinham liberdade de escolher um deus para adorar, pois eram obrigadas a prestar culto ao deus da cidade onde viviam. Geralmente, os povos conquistados tinham que abandonar o seu deus para adorar o deus dos conquistadores.³⁰

Desta forma os mais poderosos impunham sua religião aos mais fracos, que não tinham liberdade para escolha de sua religião, sendo compelidos a prestar culto ao deus dos conquistadores.

A liberdade é fundamental para a vida humana, neste sentido Consani afirma que “a liberdade é um elemento fundante do sujeito, ou seja, um fenômeno existencial, podendo ser vivida individualmente e nas possibilidades existentes no mundo concreto, sendo diferentes para cada pessoa”³¹. Em sua pesquisa ainda afirma que “o homem torna-se cada vez mais livre, conforme a ampliação de seu domínio sobre a natureza e sobre as relações sociais. A liberdade é uma conquista constante”³².

²⁸ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 45.

²⁹ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 83.

³⁰ SABAINI, Wallace Tesch. *Estado e religião: uma análise à luz do direito fundamental de religião no Brasil*. São Paulo. Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2010. p. 45-46.

³¹ CONSANI, Débora. *O contrato de trabalho e a liberdade religiosa*. Dissertação de mestrado. Faculdade de Direito de Coimbra, Portugal, 2016. p. 17.

³² CONSANI, 2016, p. 17.

Na seara do Direito, o dicionário técnico jurídico de Deocleciano Torrieri Guimarães define o termo liberdade como sendo uma “faculdade natural que permite à pessoa fazer o que quer, nos limites da lei, da moral e dos bons costumes, respeitados os direitos de cada um”³³. Ainda afirma o mesmo autor que a liberdade de religião é “aquela que permite ao cidadão professar e divulgar religião, conservar-se nela ou praticar outra”.³⁴

Para Fonseca, “em sentido amplo, o direito fundamental de liberdade religiosa revela-se na liberdade de consciência, de religião e de culto, na liberdade de aprender e ensinar, na liberdade de manifestação”³⁵. Contudo, Teraoka afirma que “a liberdade religiosa não se confunde com a liberdade de consciência”³⁶, e completa com a seguinte afirmação:

A liberdade de consciência abrange também outras esferas do indivíduo, que podem não estar relacionados com a religião. A liberdade de crença é aspecto ligado à liberdade religiosa, e, segundo nosso entendimento, sempre está ligado à religiosidade. A liberdade de consciência é, assim, mais abrangente que a liberdade de crença.³⁷

Segundo Teraoka, “a liberdade religiosa tem como princípio a separação do Estado (coisas de César) da religião (coisas de Deus). É o respeito e o princípio da não-intromissão do Estado (e de suas normas jurídicas), na religião e vice e versa”.³⁸

Ponzilacqua afirma que a liberdade religiosa, em suas várias gradações, desde a convicção íntima até o direito de edificação de templos e manifestação pública da associação, decorre do direito fundamental à liberdade de convicção³⁹. Para ele a liberdade religiosa é direito que está diretamente ligada aos direitos humanos:

E esse é, eminentemente, um direito historicamente associado aos chamados direitos humanos de primeira geração, destinados à consolidação das concepções de individualidade, da dignidade humana e do livre direcionamento de seu pensamento e convicções, sem coações exteriores, quer do Estado quer de quaisquer outras organizações da sociedade civil.⁴⁰

³³ GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. *Dicionário Técnico Jurídico*, 16. ed. – São Paulo. Rideel, 2013. p. 465.

³⁴ GUIMARÃES, 2013, p. 465.

³⁵ FONSECA, Francisco Tomazoli Da. *A liberdade religiosa como direito fundamental e a laicização do estado democrático de direito*. Dissertação de mestrado, Faculdade de Direito do Sul de Minas. Pouso Alegre – MG, 2014. p. 99.

³⁶ TERAOKA, 2010, p. 48.

³⁷ TERAOKA, 2010, p. 48.

³⁸ TERAOKA. 2010, p. 13.

³⁹ PONZILACQUA, Márcio Henrique Pereira (Org.). *Direito e Religião: abordagens específicas*. Ribeirão Preto: SDDS/ FDRP Universidade de São Paulo, 2016. p. 16.

⁴⁰ PONZILACQUA, 2016, p. 16.

Esta afirmação se confirma com o disposto na Declaração Universal de Direitos Humanos⁴¹ que em seu artigo 18º determina que toda as pessoas têm direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião, sendo que este direito implica a liberdade de mudar de religião ou de convicção, bem como a liberdade de manifestar a religião ou convicção, sozinho ou em comum, podendo ser tanto em público como em privado, pelo ensino, pela prática, pelo culto e pelos ritos.⁴²

Outro documento que corrobora com a afirmação acima é a Convenção Americana Sobre Direitos Humanos⁴³ que em seu artigo 12 afirma que:

Artigo 12. Liberdade de consciência e de religião

1. Toda pessoa tem direito à liberdade de consciência e de religião. Esse direito implica a liberdade de conservar sua religião ou suas crenças, ou de mudar de religião ou de crenças, bem como a liberdade de professar e divulgar sua religião ou suas crenças, individual ou coletivamente, tanto em público como em privado.
2. Ninguém pode ser objeto de medidas restritivas que possam limitar sua liberdade de conservar sua religião ou suas crenças, ou de mudar de religião ou de crenças.
3. A liberdade de manifestar a própria religião e as próprias crenças está sujeita unicamente às limitações prescritas pela lei e que sejam necessárias para proteger a segurança, a ordem, a saúde ou a moral públicas ou os direitos ou liberdades das demais pessoas.
4. Os pais, e quando for o caso os tutores, têm direito a que seus filhos ou pupilos recebam a educação religiosa e moral que esteja acorde com suas próprias convicções.⁴⁴

No âmbito laboral recentemente a Organização das Nações Unidas (ONU) emitiu uma nota na Assembleia Geral, realizada em 2014, com o título “*Elimination of all forms of religious intolerance*”, em que fez as seguintes recomendações sobre a liberdade religiosa no ambiente de trabalho:

Na liberdade de religião ou crença, os Estados têm uma responsabilidade formal de prevenir e eliminar todas as formas de intolerância e discriminação baseadas na

⁴¹ A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) é um documento marco na história dos direitos humanos. Elaborada por representantes de diferentes origens jurídicas e culturais de todas as regiões do mundo, a Declaração foi proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris, em 10 de dezembro de 1948, através da Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral como uma norma comum a ser alcançada por todos os povos e nações. Ela estabelece, pela primeira vez, a proteção universal dos direitos humanos. Fonte: Organização das Nações Unidas. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/docs/>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

⁴² ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2017

⁴³ Em 1969 foi aprovada a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, pela Organização dos Estados Americanos (OEA), que entrou em vigor em 1978 e que foi ratificada, até Janeiro de 2012, por 24 países: Argentina, Barbados, Brasil, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, Dominica, República Dominicana, Equador, El Salvador, Granada, Guatemala, Haiti, Honduras, Jamaica, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Suriname, Uruguai e Venezuela. A Convenção define os direitos humanos que os Estados ratificantes se comprometem internacionalmente a respeitar e a dar garantias para que sejam respeitados.

⁴⁴ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*. Disponível em: <<http://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/convencion.asp>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

religião ou crença, inclusive no local de trabalho. Sua responsabilidade vai muito além de assegurar a não discriminação no emprego dentro das instituições do Estado; devem também combater a discriminação em toda a sociedade, inclusive no que se refere ao emprego no setor privado. As empresas, sindicatos, comunidades religiosas, organizações da sociedade civil, também são encorajadas a usar seu potencial para contribuir para um clima de tolerância e para uma apreciação da diversidade de religião ou crença no local de trabalho.⁴⁵

Foram feitas recomendações diretas no que diz respeito à liberdade de religião ou crença, afirmando que os Estados têm a responsabilidade formal de prevenir e eliminar todas as formas de intolerância e discriminação com base na religião ou crença, incluindo no local de trabalho. Sua responsabilidade vai muito além de garantir a não discriminação no emprego dentro das instituições do Estado; eles também devem combater a discriminação dentro da sociedade, inclusive como diz respeito ao emprego no setor privado. Outras partes interessadas - empresas, sindicatos, comunidades religiosas, organizações da sociedade civil - também são incentivados a usar seu potencial para contribuir para um clima de tolerância e uma apreciação da diversidade de religião ou crença no local de trabalho.

A liberdade religiosa é essencial para as manifestações harmoniosas das crenças na sociedade e conseqüentemente nas relações laborais. Na seção seguinte será abordada a evolução da liberdade religiosa nos textos constitucionais do Brasil até chegar ao atual texto da Carta Magna de 1988, considerada como a Constituição Cidadã.

1.2 A evolução da liberdade religiosa nas Constituições brasileiras

A análise da evolução da liberdade religiosa nas constituições brasileiras é importante para entender-se como tal direito era disposto em cada uma das cartas constitucionais e como essas normas orientavam a política estatal e o exercício da cidadania na sociedade.

⁴⁵ UNITED NATIONS. *General Assembly. Elimination of all forms of religious intolerance*. 2014, p. 21. Disponível em: <<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Religion/A.69.261.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2017. Tradução do autor. Texto original: *Under freedom of religion or belief, States have a formal responsibility to prevent and eliminate all forms of intolerance and discrimination based on religion or belief, including in the workplace. Their responsibility goes far beyond ensuring non-discrimination in employment within State institutions; they must also combat discrimination within the larger society, including as regards employment in the private sector. Other stakeholders —companies, trade unions, religious communities, civil society organizations —are also encouraged to use their potential to contribute to a climate of tolerance and to an appreciation of the diversity of religion or belief in the workplace.*

Para Reimer⁴⁶ a liberdade religiosa é uma garantia constitucional ou um direito fundamental que passou a figurar nos textos constitucionais a partir da modernidade. Tal liberdade “figura entre os direitos fundamentais de primeira geração⁴⁷, tendo ocorrido a sua positivação na segunda metade do século XVII em conjunto com as declarações norte-americanas e francesas”⁴⁸.

No mesmo sentido, para Soriano a “liberdade religiosa é um direito humano fundamental, consagrado nas constituições dos países democráticos, bem como por diversos tratados internacionais”⁴⁹. Tratando-se, portanto, de uma liberdade pública, de uma prerrogativa individual, em face do poder estatal.

Silva⁵⁰ afirma que a Constituição de um Estado é considerada sua lei fundamental, que organiza seus elementos essenciais, ou seja:

um sistema de normas jurídicas, escritas ou costumeiras, que regula a forma do Estado, a forma de seu governo, o modo de aquisição e o exercício do poder, o estabelecimento de seus órgãos, os limites de sua ação, os direitos fundamentais do homem e as respectivas garantias. Em síntese, a Constituição é o conjunto de normas que organiza os elementos constitutivos do Estado.⁵¹

De forma didática, Reimer ensina que a Constituição⁵² é o “conjunto de normas que estrutura a própria forma do Estado, com a tripartição dos poderes (executivo, legislativo e judiciário) e suas funções”⁵³, e completa sua explicação afirmando que é importante ressaltar

⁴⁶ REIMER, 2013, p. 25.

⁴⁷ Nos ensinamentos de SABAINI, 2010, p. 46, os direitos fundamentais de primeira geração ou dimensão são os direitos civis e políticos de cada cidadão, como o direito a propriedade, à vida, à liberdade, à locomoção, à religião, à expressão, sendo espécies de comandos negativos impostos ao poder estatal. Para uma leitura mais densa sobre gerações ou dimensões dos direitos fundamentais, ver Lenza 2014, p. 859.

⁴⁸ REIMER, 2013, p. 25.

⁴⁹ SORIANO, Aldir Guedes. *Liberdade religiosa no Direito Constitucional e Internacional*. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2002. p. 5.

⁵⁰ José Afonso da Silva foi membro da Comissão Afonso Arinos, grupo de trabalho que elaborou, em setembro de 1986, o anteprojeto da Constituição de 1988. Graduado na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP), alcançou o posto de professor livre docente e professor adjunto em Direito Constitucional do Departamento de Direito do Estado, na mesma Faculdade. Ele recebeu a Medalha Rui Barbosa, a maior honraria da OAB, conferida a uma única pessoa a cada triênio. Fonte: Ordem dos Advogados do Brasil – Seção São Paulo, disponível em: <<http://www.oabsp.org.br/noticias/2017/11/jurista-jose-afonso-da-silva-e-homenageado-na-conferencia-nacional-da-advocacia-brasileira.12109>>. Acesso em: 17 de jan. 2018.

⁵¹ SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 38. ed. Rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2015. p. 39-40.

⁵² Para o termo Constituição, no sentido de norma estatal mais importante, há também outros nomes de uso corrente, tais como Lei Fundamental, Lei Suprema, Leis das Leis, Lei Maior ou Magna Carta. Reimer, 2013, p. 22.

⁵³ REIMER, 2013, p. 22.

que “esse conjunto de regras fundamentais organiza o Estado, assegurando suas funções e limitando seus poderes face aos cidadãos”⁵⁴.

Alexandre de Moraes⁵⁵, ministro do Supremo Tribunal Federal, afirma que a Constituição é uma lei fundamental e suprema de um Estado e que:

contém normas referentes à estruturação do Estado, à formação dos poderes públicos, forma de governo e aquisição do poder de governar, distribuição de competências, direitos, garantias e deveres dos cidadãos. Além disso, é a Constituição que individualiza os órgãos competentes para a edição de normas jurídicas, legislativas ou administrativas.⁵⁶

Para Gilmar Mendes, membro do Supremo Tribunal Federal, e Paulo Gonet Branco, “a Constituição assume a missão de organizar racionalmente a sociedade, especialmente na sua feição política”⁵⁷. Nesta função de organização social a Constituição limita a força do Estado e também expressa as reivindicações da coletividade, neste sentido Mendes e Branco afirmam que a Constituição:

É o estatuto do poder e o instrumento jurídico com que a sociedade se premune contra a tendência imemorial de abuso dos governantes. É também o lugar em que se expressam as reivindicações últimas da vida em coletividade e se retratam os princípios que devem servir de guia normativo para a descoberta e a construção do bem comum.⁵⁸

Em síntese, extraindo dos conceitos dos autores supracitados, a Constituição organiza os órgãos do Estado, enumera os direitos fundamentais e deveres dos cidadãos e limita a força estatal sobre liberdade da sociedade.

A primeira Constituição brasileira é de 25 de março de 1824 e a atual carta constitucional vigora desde 5 de outubro de 1988. Conforme Lenza o Brasil já teve oito Constituições, conforme descrito no Quadro 1, que apresenta o ano e a data de surgimento desta lei fundamental.⁵⁹

⁵⁴ REIMER, 2013, p. 22.

⁵⁵ MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 6.

⁵⁶ MORAES, 2014, p. 6.

⁵⁷ MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. – 9. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2014. p. 47.

⁵⁸ MENDES e BRANCO, 2014, p. 47.

⁵⁹ LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 18. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 112.

Quadro 1 – Histórico das Constituições brasileiras⁶⁰

Constituição	Surgimento
1824	25-03-1824
1891	24-02-1891
1934	16-07-1934
1937	10-11-1937
1946	18-09-1946
1967	24-01-1967
Emenda Constitucional 1/1969	17-10-1969
1988	05-10-1988

A Emenda Constitucional 1/1969, é considerada uma Constituição, como explica Lenza⁶¹ que se posiciona no sentido de considerar a Emenda⁶² Constitucional 1/1969 um novo poder constituinte originário, portanto uma Constituição. Cabe ressaltar que entre os doutrinadores há discussões se a referida emenda constitucional é uma nova Constituição ou simplesmente de emenda da Constituição 1967. José Afonso da Silva posiciona-se no sentido de ser uma nova Constituição e assim discorre sobre a Emenda Constitucional 1/1969:

Teórica e tecnicamente, não se tratou de emenda, mas de nova Constituição. A emenda só serviu como mecanismo de outorga, uma vez que verdadeiramente se promulgou texto integralmente reformado, a começar pela denominação que se lhe deu: Constituição da República Federativa do Brasil, enquanto a de 1967 se chamava apenas Constituição do Brasil.⁶³

Em sua tese sobre a evolução da liberdade religiosa no ordenamento jurídico brasileiro, Clodoaldo Moreira dos Santos Junior⁶⁴ afirma que “no Brasil, a sedimentação do direito à liberdade religiosa e da separação entre Igreja e Estado se deu de forma lenta e gradativa, conforme se depreende dos textos das primeiras legislações e Constituições”⁶⁵, como poderá ser verificado nas próximas páginas desta seção.

⁶⁰ Adaptado de LENZA, 2014, p. 112.

⁶¹ LENZA, 2014, p. 114.

⁶² Segundo Guimarães em seu Dicionário Técnico Jurídico, 16. ed. – São Paulo. Rideel, 2013, p. 335, emenda significa correção, retificação ou reforma. A emenda constitucional é a modificação de artigo ou acréscimo que é feito pelo Congresso Nacional no texto da Constituição, mediante rito e aprovação previstos na própria Constituição.

⁶³ SILVA, 2015, p. 89.

⁶⁴ SANTOS JUNIOR, Clodoaldo Moreira dos. *Direito à liberdade religiosa: evolução histórica e questões hodiernas no ordenamento jurídico brasileiro*. Tese de doutorado – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciências da Religião. Goiânia, 2015.

⁶⁵ SANTOS JUNIOR, 2015, p. 40.

1.2.1 A liberdade religiosa na Constituição de 1824

A constituição de 1824 foi outorgada pelo imperador Dom Pedro I em 25 de março de 1824 e para Gimenes “no Brasil, a partir da descolonização de 1808, ocorreram grandes mudanças em relação à liberdade religiosa”⁶⁶, mesmo que a “primeira Constituição (que perdurou de 1824 a 1889)⁶⁷ concedeu liberdade em grau limitado para os que não eram católicos”⁶⁸.

Segundo Siqueira “a religião favorecia o fortalecimento da cultura e das estruturas política, social e jurídica na sociedade brasileira do século XIX. O sustentáculo do Império tinha como alicerce a religião”⁶⁹. Santos Junior afirma que as raízes da igreja Católica eram tão profundas que o próprio Imperador se comprometeu a mantê-la, citando o artigo 103 desta Constituição que determina o juramento a ser feito pelo Imperador nos seguintes termos: “Juro manter a Religião Catholica Apostolica Romana, a integridade, e indivisibilidade do Império; observar a Constituição Política da Nação Brasileira, e mais Leis do Império, e prover ao bem geral do Brazil, quanto em mim couber.”⁷⁰

Conforme Reimer⁷¹ a proteção da liberdade religiosa na Constituição imperial localiza-se no artigo 5º, dentro do título primeiro, que trata do império, do território e da forma de governo, a definição da relação entre Estado e religião, determinando também os limites da liberdade religiosa. Ainda segundo este autor, “o imperador outorgou a Constituição em nome da Santíssima Trindade, o que expressava a tradição religiosa dominante no país”⁷², como pode-se observar nos textos da época:

Art. 5. A Religião Catholica Apostolica Romana continuará a ser a Religião do Imperio. Todas as outras Religiões serão permitidas com seu culto domestico, ou particular em casas para isso destinadas, sem fórma alguma exterior do Templo.⁷³

⁶⁶ GIMENES, Nilson Roberto da Silva. *Bullying escolar e o direito à liberdade religiosa*. Tese (Doutorado) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito. Salvador, 2016, p. 24.

⁶⁷ Segundo Lenza (2014, p. 100), entre 1889 e 1891 se instalou no Brasil o Governo Provisório (decreto nº 1 de 15-11-1889, redigido por Rui Barbosa), presidido por Deodoro da Fonseca e que tinha a missão de consolidar o novo regime e promulgar a primeira Constituição da República (1891).

⁶⁸ GIMENES, 2016, p. 25.

⁶⁹ SIQUEIRA, Neusa Valadares. *Laicidade e confessionalismo no processo constitucional de 1988*. Dissertação de mestrado – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Programa de Mestrado em Ciência da Religião. Goiânia-GO, 2014, p. 31.

⁷⁰ SANTOS JUNIOR, 2015, p. 41.

⁷¹ REIMER, 2013, p. 52.

⁷² REIMER, 2013, p. 52.

⁷³ BRASIL. Constituição de 1824, disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm>. Acesso em: 20 out. 2017.

Nota-se no artigo 5º que ficou determinada que a religião do Império continuaria a ser a Católica Apostólica Romana e com limitações as demais religiões. Neste sentido Casamasso afirma que “se por um lado um mínimo de liberdade não é negado aos atores religiosos, por outro, o Estado retém para si o poder de exercer um férreo controle sobre os assuntos de religião”⁷⁴.

Segundo Reimer o monopólio religioso estava em tese garantido, contudo, “minado com a permissão explícita de que ‘todas as outras religiões’ seriam permitidas, mas com seu culto limitado ao ambiente doméstico ou particular, em casas destinadas a essas finalidades, sem forma exterior de templo”⁷⁵.

Para Reimer o “direito à crença estava, portanto, estabelecido em sede do texto constitucional. Isso, contudo, não configura plenamente o conceito de liberdade religiosa”⁷⁶. Logo seria uma concessão e não um direito subjetivo do indivíduo em face do Estado.

1.2.2 A liberdade religiosa na Constituição de 1891

Segundo Souza⁷⁷, com a proclamação da República Brasileira em 15 de novembro de 1889, houve a concretização de ideais liberais de influência estrangeira, com maior inserção do Brasil no sistema capitalista internacional. Reimer afirma que “as negociações para a redação da Carta Republicana duraram mais de um ano, tendo à sua frente personagens importantes como Rui Barbosa e Prudente de Moraes”⁷⁸.

Para Siqueira “a nova realidade no Brasil após o declínio do Império e a proclamação da República em 1889 era essencial uma nova carta política que acompanhasse a nova realidade brasileira. A Igreja foi desmembrada do Estado brasileiro”⁷⁹.

A Constituição foi promulgada em 24 de fevereiro de 1891, sendo que os direitos fundamentais e as garantias estão registrados em seu artigo 72, no final do texto constitucional, na Seção II do Título IV sob o nome de “Declaração de Direitos”. A garantia

⁷⁴ CASAMASSO, Marco Aurélio Lagreca. Estado, igreja e liberdade religiosa na “Constituição política do império do Brasil”, de 1824. Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI. Fortaleza - CE, 2010. p. 2.

⁷⁵ REIMER, 2013, p. 52-53.

⁷⁶ REIMER, 2013, p. 53.

⁷⁷ SOUZA, Mauro Ferreira de. *A igreja e o estado: uma análise da separação da igreja católica do estado brasileiro na constituição de 1891*. Dissertação - Mestrado em Ciências da Religião. Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2008. p. 54.

⁷⁸ REIMER, 2013, p. 55.

⁷⁹ SIQUEIRA, 2014, p. 36.

de liberdade religiosa está aí prevista⁸⁰, preconizando-se especialmente a separação entre Igreja e Estado, determinando ainda que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer algo, senão em virtude de lei e que todos são iguais perante a lei, como se constata no texto promulgado:

Art.72 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no paiz a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

§ 1º Ninguém póde ser obrigado a fazer, ou deixar fazer alguma cousa, senão em virtude de lei.

§ 2º Todos são iguaes perante a lei.

A Republica não admitte privilegios de nascimento, desconhece fóros de nobreza, e extingue as ordens honoríficas existentes e todas as suas prerogativas e regalias, bem como os titulos nobiliarchicos e de conselho.

§ 3º Todos os individuos e confissões religiosas podem exercer publica e livremente o seu culto, associando-se para esse fim e adquirindo bens, observadas as disposições do direito commum.

[...]

§ 7º Nenhum culto ou igreja gosará de subvenção official, nem terá relações de dependencia ou alliança com o Governo da União, ou o dos Estados.⁸¹

Segundo Santos Junior “ao dispor sobre a laicidade do Estado, a primeira Constituição republicana começou a delinear o direito à liberdade religiosa, rompendo com o domínio que a Igreja Católica tinha sobre o país”⁸². Santos Junior ainda afirma que a Constituição de 1891 trouxe, em seu corpo, artigos dispoendo sobre a liberdade religiosa com destaque para o de número 72, § 3º, nos termos acima exposto.⁸³

Os pensamentos de Rui Barbosa⁸⁴ se fazem perceber nesta Constituição, que nas palavras de Reimer “esse renomado pensador brasileiro foi responsável por várias contribuições significativas ao texto constitucional”⁸⁵. Reimer informa que Rui Barbosa já havia se manifestado em um escrito de 1876, dizendo: “Não há religião sem liberdade; não há liberdade sem religião”⁸⁶.

⁸⁰ REIMER, 2013, p. 55-56.

⁸¹ Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 24 de fevereiro de 1891). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm>. Acesso em: 27 fev. 2018.

⁸² SANTOS JUNIOR, 2015, p. 60.

⁸³ SANTOS JUNIOR, 2015, p. 48.

⁸⁴ Rui Barbosa (Rui Barbosa de Oliveira), advogado, jornalista, jurista, político, diplomata, ensaísta e orador, nasceu em Salvador, BA, em 5 de novembro de 1849, e faleceu em Petrópolis, RJ, em 10 de março de 1923. Eleito senador pela Bahia à Assembleia Constituinte, seus conselhos prevaleceram nas reformas principais e a sua cultura modelou as linhas fundamentais da Carta de 24 de fevereiro de 1891. Fonte: Academia Brasileira de Letras. Disponível em: <<http://www.academia.org.br/academicos/rui-barbosa/biografia>>. Acesso em: 2 mar. 2018.

⁸⁵ REIMER, 2013, p. 56.

⁸⁶ REIMER, 2013, p. 56.

Em sua dissertação no mestrado em Ciências da Religião, em que analisa a Constituição de 1891, Souza conclui que:

A separação Igreja-Estado foi um momento histórico, no qual cruzaram as condições e as necessidades de mudança como nunca houve antes presenciado no País, no qual de fato o processo de instauração da República trouxe em seu bojo os marcos de um novo Estado, no qual a liberdade religiosa e acima de tudo, a separação da Igreja se consolidou embora que formalmente ou juridicamente.⁸⁷

Com a República, o Estado tornou-se laico, pelo menos de modo formal e jurídico. Para Reimer, “pode-se dizer que a Constituição republicana assegurou o direito liberal à liberdade religiosa em solo brasileiro, rompendo com o monopólio quase exclusivo de um credo ao longo dos primeiros quatro séculos da grandeza do Brasil”⁸⁸. Contudo, os dispositivos constitucionais sobre liberdade religiosa demorariam a se configurar na realidade, levando-se em consideração que o país ainda usava o modo de produção escravagista⁸⁹. Neste mesmo sentido Santos Junior lembra que “vale mencionar que as alterações que a laicidade do Estado provocou no plano fático foram lentas e gradativas, de acordo com a evolução do conceito de liberdade”⁹⁰.

Nesta Constituição, a liberdade de crença estava esculpida no texto constitucional, assim como a liberdade de culto, garantida à liberdade de organização para todas as religiões, inclusive com a proteção do Estado. Como consequência da separação do Estado e Igreja, “demandou-se a criação de cartórios de registro, o que antes era atribuição do livro-tombo da igreja na sede paroquial”⁹¹.

As duas primeiras constituições se contrapõem frontalmente na questão da onipotência da Igreja Católica sobre as demais religiões. Por um lado a Constituição de 1824, estabelecendo a hegemonia da Igreja Católica e, de outro, a de 1891, terminando essa hegemonia.⁹²

⁸⁷ SOUZA, 2008, p. 169.

⁸⁸ REIMER, 2013, p. 57.

⁸⁹ REIMER, 2013, p. 57.

⁹⁰ SANTOS JUNIOR, 2015, p. 60.

⁹¹ REIMER, 2013, p. 56-57.

⁹² SIQUEIRA, 2014, p. 38.

1.2.3 A liberdade religiosa na Constituição de 1934

Em maio de 1933, foi eleita a Assembleia Constituinte, instalada em novembro do mesmo ano com a missão de redigir a nova Constituição, promulgada em 16 de julho de 1934. Esta marcava a ascensão dos setores industriais no Brasil. Esta Constituição era marcada por um ideário nacionalizante e pela criação da Justiça do Trabalho, incumbida da apreciação das questões trabalhistas advindas dos novos direitos dos trabalhadores, expressos no texto constitucional.⁹³

Segundo Santos Junior a Constituição de 1934 “foi mais incisiva no tocante à separação entre Igreja e Estado. Inobstante o Estado proibir qualquer relação de dependência ou aliança com a Igreja, admitia-se que houvesse entre eles uma colaboração recíproca em vista dos interesses coletivos”⁹⁴.

Em sentido contrário, Siqueira afirma que “a mudança nas relações Igreja/Estado oriundas da Constituição de 1934 implicou grande retrocesso na garantia do Estado laico e, conseqüentemente, a garantia dos direitos de liberdade e igualdade para todos os cidadãos foi prejudicada”⁹⁵. Isto porque, em suas palavras, o “referido documento alterou grande parte dos princípios liberais estabelecidos pela Constituição de 1891, possibilitando a interferência do religioso na política e nos assuntos públicos do Estado”⁹⁶.

Para Gimenes a Constituição “promulgada em 1934, só vigorou por três anos, mas ainda assim costuma ser apontada como definidora do modelo de relação entre Estado e religião no Brasil”⁹⁷. Apesar de sua vida política e jurídica curta impedir uma maior análise sobre a aplicação de suas normas.⁹⁸

A Constituição de 1934 apresenta em seu preâmbulo a menção do nome Deus, usando a expressão “pondo nossa confiança em Deus”, que segundo Reimer “expressa uma tradição secular da prevalência da fé cristã no solo brasileiro”, como pode ser visto no texto da época:

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL (DE 16 DE JULHO DE 1934)

Nós, os representantes do povo brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para organizar um regime

⁹³ REIMER, 2013, p. 58.

⁹⁴ SANTOS JUNIOR, 2015, p. 61

⁹⁵ SIQUEIRA, 2014, p. 40.

⁹⁶ SIQUEIRA, 2014, p. 40-41.

⁹⁷ GIMENES, 2016, p. 26.

⁹⁸ LEITE, Fábio Carvalho. *Estado e religião: a liberdade religiosa no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2014, p. 214.

democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte.⁹⁹

Segundo Reimer “a referência a Deus é resultado de movimentações políticas na sociedade, especialmente no cenário religioso, relacionadas com a chamada “restauração católica”, fomentada pela Igreja Católica a partir da década de 1920”.¹⁰⁰

A separação republicana entre Estado e Igreja está escrita em seu artigo 17¹⁰¹, que trata de vedações e também da cooperação mútua em prol do interesse coletivo, como pode ser visto no texto original:

Art 17 - É vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios:
I - criar distinções entre brasileiros natos ou preferências em favor de uns contra outros Estados;
II - estabelecer, subvencionar ou embaraçar o exercício de cultos religiosos;
III - ter relação de aliança ou dependência com qualquer culto, ou igreja sem prejuízo da colaboração recíproca em prol do interesse coletivo;¹⁰²

A liberdade religiosa está contemplada no inciso 5º do artigo 113¹⁰³, o qual afirma literalmente:

Art 113 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:
[...]
5) É inviolável a liberdade de consciência e de crença e garantido o livre exercício dos cultos religiosos, desde que não contravenham à ordem pública e aos bons costumes. As associações religiosas adquirem personalidade jurídica nos termos da lei civil.¹⁰⁴

Contudo, como se pode notar no texto constitucional, fica estabelecida uma restrição ao exercício da liberdade religiosa, quando é indicado pela frase “desde que não contravenham à ordem pública e aos bons costumes”. Nos ensinamentos de Reimer, “na prática, isso provavelmente significava que determinadas expressões religiosas estavam

⁹⁹ BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil* (de 16 de julho de 1934). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 23 fev. 2018. Grifo nosso.

¹⁰⁰ REIMER, 2013, p. 59.

¹⁰¹ REIMER, 2013, p. 60.

¹⁰² BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil* (de 16 de julho de 1934). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 23 fev. 2018.

¹⁰³ REIMER, 2013, p. 60.

¹⁰⁴ BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil* (de 16 de julho de 1934). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 23 fev. 2018.

alijadas do pleno exercício da liberdade religiosa, o que, em regra, afetava os cultos de matriz africana”¹⁰⁵.

Por fim, conforme Santos Junior, o texto constitucional de 1934 revela a evolução da sociedade em busca da efetiva laicização do Estado e garantia à liberdade religiosa, que em suas palavras: “com a promulgação da Constituição de 1934, percebe-se que houve grande avanço no sentido de garantir o direito à liberdade religiosa, principalmente pelo grande número de emendas religiosas que foram propostas pelos constituintes”¹⁰⁶.

1.2.4 A liberdade religiosa na Constituição de 1937

Em 10 de novembro de 1937 foi outorgada pelo presidente Vargas a Constituição do Estado Novo. A Carta é conhecida como “Constituição polaca” por se inspirar na Constituição polonesa da época.¹⁰⁷

Segundo Siqueira a Constituição de 1937 tinha fortes características de tendência laicista em consonância com a Constituição de 1891 e silencia a respeito de temas que envolvem a liberdade religiosa.¹⁰⁸ Para Gimenes “a Constituição de 1937 foi muito sucinta no atinente à temática religiosa, dispondo apenas sobre a proibição da subvenção pública ou do embaraço às instituições religiosas”¹⁰⁹. Neste mesmo sentido, Leite ainda afirma que esta Constituição “não estabelecia expressamente a liberdade de consciência e de crença, mas apenas a de culto”¹¹⁰.

Reimer afirma que “a questão religiosa não mereceu muito destaque. Aparentemente, falta no texto constitucional um artigo que fala sobre a vedação da relação entre Estado e Igreja”¹¹¹. Os direitos fundamentais e as garantias estão no artigo 122, sendo a igualdade de todos perante a lei está no inciso 1º e o direito fundamental ao exercício do culto religioso está no inciso 4º, como pode se observar:

Art 122 - A Constituição assegura aos brasileiros e estrangeiros residentes no País o direito à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:
1º) todos são iguais perante a lei;

¹⁰⁵ REIMER, 2013, p. 61.

¹⁰⁶ SANTOS JUNIOR, 2015, p. 56.

¹⁰⁷ REIMER, 2013, p. 63.

¹⁰⁸ SIQUEIRA, 2014, p. 41-42.

¹⁰⁹ GIMENES, 2016, p. 26.

¹¹⁰ LEITE, 2014, p. 217.

¹¹¹ REIMER, 2013, p. 64.

4º) todos os indivíduos e confissões religiosas podem exercer pública e livremente o seu culto, associando-se para esse fim e adquirindo bens, observadas as disposições do direito comum, as exigências da ordem pública e dos bons costumes;¹¹²

Assim como observado por Reimer, chama a atenção que na Constituição 1937 foram retirados os termos “liberdade de consciência” e “liberdade de crença”, que estão no íntimo do indivíduo e que estavam escritas nas constituições anteriores.¹¹³ O período de Vargas terminou em 19 de outubro de 1945 e conseqüentemente surgindo uma nova Constituição em 1946.

1.2.5 A liberdade religiosa na Constituição de 1946

A Constituição de 1946 foi promulgada em 18 de setembro de 1946 com um total de 218 artigos. O texto marca a volta de direitos fundamentais e garantias individuais que haviam sido suprimidos na Constituição de 1937.¹¹⁴

Conforme pesquisado por Gimenes, “a Constituição de 1946 voltou a mencionar Deus no Preâmbulo. Foi reiterado o princípio da laicidade e a liberdade de culto, com proibição de subvenção pública ou embaraço do exercício da liberdade religiosa”¹¹⁵.

O texto constitucional retomou a separação fundamental entre Estado e cultos religiosos específicos, inserindo no artigo 31 tal dispositivo, em que trata das vedações à União, aos Estados e Municípios, conforme se pode notar no texto promulgado:

Art 31 - A União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios é vedado:
I - criar distinções entre brasileiros ou preferências em favor de uns contra outros Estados ou Municípios;
II - estabelecer ou subvencionar cultos religiosos, ou embaraçar-lhes o exercício;
III - ter relação de aliança ou dependência com qualquer culto ou igreja, sem prejuízo da colaboração recíproca em prol do interesse coletivo;¹¹⁶

Interessante observar que neste mesmo artigo 31, segundo Reimer, pela primeira vez, a vedação constitucional de lançamento de impostos sobre “templos de qualquer culto, bens e serviços de partidos políticos, instituições de educação e de assistência social, desde que as

¹¹² BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil* (de 10 de novembro de 1937). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em: 23 fev. 2018.

¹¹³ REIMER, 2013, p. 64.

¹¹⁴ REIMER, 2013, p. 66.

¹¹⁵ GIMENES, 2016, p. 26-27.

¹¹⁶ BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil* (de 18 de setembro de 1946). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm>. Acesso em: 23 fev. 2018.

suas rendas sejam aplicadas integralmente no país para os respectivos fins”¹¹⁷, como pode ser visto em sua literalidade:

V - lançar impostos sobre:

- a) bens, rendas e serviços uns dos outros, sem prejuízo da tributação dos serviços públicos concedidos, observado o disposto no parágrafo único deste artigo;
- b) templos de qualquer culto bens e serviços de Partidos Políticos, instituições de educação e de assistência social, desde que as suas rendas sejam aplicadas integralmente no País para os respectivos fins;¹¹⁸

A liberdade religiosa está prevista no parágrafo 7º do artigo 141¹¹⁹, que nas palavras de Gimenes “foi confirmada a liberdade de crença, de consciência e de culto, bem como o direito de objeção de consciência”¹²⁰, da seguinte forma:

Art 141 - A Constituição assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, a segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

§ 7º - É inviolável a liberdade de consciência e de crença e assegurado o livre exercício dos cultos religiosos, salvo o dos que contrariem a ordem pública ou os bons costumes. As associações religiosas adquirirão personalidade jurídica na forma da lei civil.¹²¹

No mesmo sentido Siqueira afirma que “a nova Constituição dos Estados Unidos do Brasil também consagrou o direito à liberdade de culto, mas trouxe importantes novidades para implementação do exercício desse direito”¹²² ao consagrar escusa de consciência.

Desta forma, houve o retorno do princípio da liberdade de consciência, em tradicional estreita proximidade constitucional com a liberdade de crença, ambos de foro íntimo, seguido da liberdade de exteriorização na forma de cultos.¹²³ Segundo Reimer “continua a figurar no texto constitucional a ressalva da ‘ordem pública e dos bons costumes’. O ideário moralista norteado pela influência religiosa católica no país continuou a marcar a codificação legal”¹²⁴.

¹¹⁷ REIMER, 2013, p. 66.

¹¹⁸ BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil* (de 18 de setembro de 1946). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm>. Acesso em: 23 fev. 2018.

¹¹⁹ REIMER, 2013, p. 67.

¹²⁰ GIMENES, 2016, p. 27.

¹²¹ BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil* (de 18 de setembro de 1946).

¹²² SIQUEIRA, 2014, p. 43.

¹²³ REIMER, 2013, p. 67.

¹²⁴ REIMER, 2013, p. 67.

1.2.6 A liberdade religiosa na Constituição de 1967

Esta Constituição foi votada entre 6 de dezembro de 1966 e 24 de janeiro de 1967 e entrou em vigor a partir de 15 de março de 1967. Possuía 187 artigos, incluindo as disposições transitórias. Em seu artigo 9º, inciso II, fica estabelecida relação entre Estado e Igreja, promovendo sua separação.¹²⁵ Antes, contudo, neste mesmo artigo, fica vedada a distinção entre brasileiros, como pode ser constatado no texto constitucional:

Art 9º - A União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios é vedado:
I - criar distinções entre brasileiros ou preferências em favor de uns contra outros Estados ou Municípios;
II - estabelecer cultos religiosos ou igrejas; subvencioná-los; embaraçar-lhes o exercício; ou manter com eles ou seus representantes relações de dependência ou aliança, ressalvada a colaboração de Interesse público, notadamente nos setores educacional, assistencial e hospitalar;¹²⁶

Houve uma evolução nas relações entre o Estado e a Igreja, que nas palavras de Santos Junior: “Esses dois entes deixam de ter relação no campo jurídico, para travar relações no campo sociológico. A separação entre Igreja e Estado deu àquela a finalidade de orientar moralmente seus fiéis, sem adentrar no viés político”¹²⁷.

Segundo Reimer “pela primeira vez, o princípio da igualdade de todos perante a lei aparece vinculado à vedação de qualquer distinção de sexo, raça, trabalho, credo religioso e convicções políticas”¹²⁸. Isto pode ser constatado no parágrafo 1º do artigo 150:

Art 150 - A Constituição assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
§ 1º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção, de sexo, raça, trabalho, credo religioso e convicções políticas. O preconceito de raça será punido pela lei.¹²⁹

No parágrafo 5º do artigo 150 está especificada a liberdade religiosa¹³⁰:

§ 5º - É plena a liberdade de consciência e fica assegurado aos crentes o exercício dos cultos religiosos, que não contrariem a ordem pública e os bons costumes.¹³¹

¹²⁵ REIMER, 2013, p. 69.

¹²⁶ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil 1967*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>. Acesso em: 23 fev. 2018.

¹²⁷ SANTOS JUNIOR, 2015, p. 66.

¹²⁸ REIMER, 2013, p. 70.

¹²⁹ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil 1967*.

¹³⁰ SIQUEIRA, 2014, p. 43-44.

¹³¹ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil 1967*.

Na visão de Reimer a liberdade de consciência nesta constituição é afirmada como plena, mas não figura na formulação constitucional como seu complemento usual a “liberdade de crença, ambos de foro íntimo”¹³².

1.2.7 A liberdade religiosa na emenda constitucional de 1969

Em 17 de outubro de 1969, a Constituição sofreu alterações em decorrência da Emenda Constitucional número 1, outorgada pela junta militar que assumira o governo por causa do afastamento do presidente por motivos de saúde.¹³³

Gimenes explica que “as Constituições de 1967 e de 1969 também mencionaram Deus no Preâmbulo, estabeleceram liberdade de culto com proibição de subvenções e embaraços, garantiram a imunidade tributária, o direito de objeção de consciência”¹³⁴, apesar da contraditória perda de direitos políticos para os que se recusassem a cumprir obrigação legal a todos imposta, sem possibilidade de um serviço alternativo.¹³⁵

Para Reimer a emenda Constitucional de 1969 não promoveu alterações nos dispositivos referentes à liberdade religiosa elencados na Constituição de 1967. Segundo este autor, “as alterações constitucionais estavam concentradas na reestruturação da máquina estatal, no sentido de possibilitar aos governos do regime militar os mecanismos constitucionais para a concreção de seus objetivos políticos, sociais e econômicos”¹³⁶.

A emenda Constitucional de 1969 foi substituída pela Constituição cidadã de 1988.

1.2.8 A liberdade religiosa na Constituição de 1988

Enfim, chega-se a atual Constituição brasileira, denominada Constituição Cidadã¹³⁷, que em 5 de outubro de 1988 foi promulgada pelo presidente da Assembleia Constituinte, Ulysses Guimarães.¹³⁸

¹³² REIMER, 2013, p. 70.

¹³³ REIMER, 2013, p. 72.

¹³⁴ GIMENES, 2016, p. 27.

¹³⁵ GIMENES, 2016, p. 27.

¹³⁶ REIMER, 2013, p. 72.

¹³⁷ Segundo Lenza (2014, p. 122) a Constituição de 1988 foi assim denominada por Ulysses Guimarães, tendo em vista a ampla participação popular durante a sua elaboração e a constante busca de efetivação da cidadania.

¹³⁸ REIMER, 2013, p. 77-78.

A Constituição de 1988, no mesmo sentido das anteriores, não consagra a expressão “liberdade religiosa”, contudo, faz referência aos termos “culto”, “religião” e “crença”.¹³⁹

Para Gimenes “a Constituição atual protege a liberdade religiosa, que significa também o direito de não fazer parte de uma religião”¹⁴⁰. Segundo Reimer “na Constituição, as referências explícitas sobre liberdade religiosa, embora não se utilize esse conceito, estão alocadas no artigo 5º, incisos VI a VIII”¹⁴¹, com a seguinte redação:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

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

VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva;

VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de 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;¹⁴²

Reimer assim explica de forma cristalina o seu entendimento sobre o inciso VI:

O inciso VI informa sobre a liberdade religiosa, sem, contudo, utilizar deste termo. A liberdade de crença é alocada no foro íntimo da pessoa na mesma sede da liberdade matricial de consciência, devendo vigorar a obrigação negativa do Estado em relação a esses âmbitos íntimos da pessoa. A liberdade de culto passa a ser estendida a todas as organizações religiosas, devendo o Estado assumir a obrigação da proteção aos locais de culto e às liturgias das organizações religiosas, as quais têm o direito de auto-organização e autodeterminação na forma da lei civil em consonância com o texto constitucional, sendo eventuais transgressões passíveis de enquadramento na lei penal e indenização na forma da lei civil.¹⁴³

O inciso VIII traz a escusa de consciência, que segundo Novelino, “consiste em uma proteção constitucional impeditiva da privação de direitos daqueles que, por motivo de crença religiosa ou convicção filosófica ou política, recusam-se a cumprir uma obrigação imposta por lei”¹⁴⁴. Este dispositivo constitucional fortalece a liberdade de consciência e também a liberdade religiosa, por meio de alternativas a serem cumpridas, como explica:

¹³⁹ TERAOKA, 2010, p. 122.

¹⁴⁰ GIMENES, 2016, p. 27.

¹⁴¹ REIMER, 2013, p. 78.

¹⁴² BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 23 fev. 2018.

¹⁴³ REIMER, 2013, p. 104.

¹⁴⁴ NOVELINO, Marcelo. *Direito constitucional* – 4. ed. rev., atual e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2010. p. 402.

No caso de obrigação legal imposta a todos, para evitar que o indivíduo seja compelido pelo Estado a contrariar suas convicções, a Constituição possibilita o cumprimento de prestação alternativa fixada em lei. Um Estado secular tolerante, pondera HABERMAS, não pode impor obrigações que não combinam com uma forma de existência religiosa, porquanto não se pode exigir dos cidadãos algo impossível. Por se tratar de uma norma constitucional de eficácia contida (aplicabilidade direta, imediata, mas possivelmente não integral), caso o legislador não estabeleça uma alternativa de cumprimento da obrigação, o imperativo de consciência poderá ser amplamente invocado.¹⁴⁵

Importante ressaltar que a prestação alternativa não é uma sanção, mas no caso de recusa ao seu cumprimento haverá a possibilidade de imposição de uma pena privativa de direitos, como a suspensão de direitos políticos.¹⁴⁶

Como exposto por Gimenes “a reivindicação por maior liberdade para as minorias religiosas faz parte do processo histórico de expansão dos direitos fundamentais. A doutrina e a jurisprudência se inclinam cada vez mais para a efetivação do direito à liberdade religiosa”¹⁴⁷ como forma de concretizar a dignidade da pessoa humana.

Na evolução da trajetória dos textos constitucionais brasileiros aqui expostos, é possível observar que a liberdade religiosa sofreu avanços e retrocessos de acordo com determinada época.¹⁴⁸ E que nas palavras de Santos Junior:

Não podia ser diferente, até mesmo porque os direitos ligados às liberdades individuais evoluem em conjunto com a sociedade. Nesse sentido, a atual Constituição Cidadã tratou de assegurar inúmeros direitos e garantia individuais, dentre eles o da liberdade religiosa, a fim de que os indivíduos integrantes do quadro social brasileiro tenham à disposição uma gama extensa de direitos hábeis a concretizar a dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República.¹⁴⁹

Sendo a Constituição a lei máxima do Estado ela determina as garantias de liberdade religiosa e dá diretrizes gerais a serem seguidas pela legislação laboral. A atual Constituição é a base principal que norteia a liberdade religiosa no âmbito jus trabalhista, como poderá ser visto na próxima seção, que tratará da liberdade religiosa na legislação trabalhista.

¹⁴⁵ NOVELINO, 2010, p. 403.

¹⁴⁶ NOVELINO, 2010, p. 403.

¹⁴⁷ GIMENES, 2016, p. 27.

¹⁴⁸ SANTOS JUNIOR, 2015, p. 75.

¹⁴⁹ SANTOS JUNIOR, 2015, p. 75.

1.3 A liberdade religiosa na legislação trabalhista

A religião e a liberdade religiosa ocupam um lugar muito importante na vida privada do indivíduo, bem como na vida profissional do trabalhador brasileiro.¹⁵⁰ Segundo Lellis e Hess “a questão religiosa faz parte dos direitos individuais que muitas vezes são transgredidos e é um dos problemas afetos que constantemente são levados à subordinação jurídica”¹⁵¹. Neste sentido, Silva Neto afirma que o “problema referente ao desrespeito ao direito fundamental à liberdade religiosa recrudescer no campo das relações de trabalho”¹⁵², e que:

Quando não é o empregador quem sugestiona aos seus trabalhadores à participação em culto religioso, são os próprios empregados que não impõem limites à sanha para converter novos adeptos à sua fé.

Recentemente tomei conhecimento de um fato inusitado ocorrido em audiência na Justiça do Trabalho: determinada empresa dispensou uma empregada por justa causa em virtude de tentar, a todo tempo, converter os seus colegas à fé religiosa que abraçara. Em audiência, após a contestação, a juíza do trabalho que a presidia dispensou a produção de qualquer prova porque a reclamante tentou também convertê-la.¹⁵³

A ofensa à liberdade religiosa no ambiente laboral, praticada pelo empregador ou empregado, “pode ser prevenida ou reprimida pela atuação da Justiça do Trabalho, provocada pelo manejo de alguns remédios processuais”¹⁵⁴. Segundo Santos Junior a ação de reparação de danos morais e a ação civil pública são os instrumentos mais adequados para esta finalidade.¹⁵⁵

Segundo Belmonte a “responsabilidade por dano moral consiste no dever de composição do dano físico ou psicológico imposto à pessoa humana, ao bom nome da pessoa jurídica ou ainda aos valores culturais de certa comunidade”¹⁵⁶. Sendo cabíveis danos morais por ofensa à intimidade do empregado, “que é a esfera secreta da vida do sujeito do direito, que deve ficar livre de intromissão alheia. Corresponde aos sentimentos, desejos,

¹⁵⁰ PADILHA, Rosane Martins. Les manifestations de la liberté religieuse dans la relation de travail au Brésil. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* 2014/1. Université de Bordeaux, France, 2014. p. 105.

¹⁵¹ LELLIS e HESS, 2016, p. 186.

¹⁵² SILVA NETO, Manoel Jorge e. A proteção constitucional à liberdade religiosa. *Revista de informação legislativa*, v. 40, n. 160, p. 111-130, out./dez. 2003. p. 121. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/908>>. Acesso em: 2 abr. 2018.

¹⁵³ SILVA NETO, 2003, p. 121.

¹⁵⁴ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 421.

¹⁵⁵ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 421.

¹⁵⁶ BELMONTE, Alexandre Agra. Responsabilidade por danos morais nas relações de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, RS, v. 73, n. 2, p. 158-185, abr./jun. 2007, p. 160. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/2308>>. Acesso em: 5 abr. 2018.

pensamentos, opções sexuais, políticas e religiosas, pelo que são proibidas quaisquer atividades tendentes a invadir essa zona espiritual”¹⁵⁷. Neste sentido Santos Junior afirma que:

Se o indivíduo, empregado ou empregador, suporta um sofrimento moral causado pelo desrespeito à sua liberdade religiosa ou pelo exercício abusivo da liberdade religiosa por outrem, o meio que o ordenamento jurídico lhe disponibiliza para reparar o dano sofrido é o pleito indenizatório. Mais frequentemente, com certeza, o dano moral será infligido ao empregado, diante da sua condição de hipossuficiência, mas não é incomum que a vítima da ofensa moral seja justamente o empregador, de sorte que não se lhe pode negar igual direito à reparação.¹⁵⁸

Para Setubal, “no Brasil, o mais formidável instrumento para a tutela coletiva dos interesses da pessoa humana trabalhadora – os denominados interesses transindividuais – é a ação civil pública”¹⁵⁹. Em sua obra sobre direito processual do trabalho, Leite afirma que a ação civil pública “é o meio constitucionalmente assegurado ao Ministério Público, ao Estado ou a outros entes coletivos autorizados por lei para promover a defesa judicial dos interesses ou direitos metaindividuais”¹⁶⁰. A ação civil pública é uma possibilidade de defesa da liberdade religiosa dos obreiros, neste sentido Santos Junior afirma que:

A utilização da ação civil pública, seja pelo Ministério Público do Trabalho, seja pelo sindicato profissional, é uma possibilidade concreta para a defesa da liberdade religiosa dos trabalhadores, já que a violação ou ameaça de violação desse direito fundamental pode afetar interesses individuais homogêneos, interesses coletivos em sentido estrito ou, mais raramente, interesses difusos.¹⁶¹

Na Constituição Federal de 1988, em seus artigos 6º ao 11º, a Assembleia Constituinte¹⁶² reconheceu o trabalho como um direito social, prescrevendo os principais direitos para os trabalhadores, “bem como elevou à categoria de direito e garantia fundamental a inviolabilidade à liberdade de consciência de crença, art. 5º, VI, assim como a garantia de que ninguém será privado por motivo de crença religiosa, art. 5º, VIII”¹⁶³.

¹⁵⁷ BELMONTE, 2007, p. 161.

¹⁵⁸ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 421.

¹⁵⁹ SETUBAL, 2011, p. 228.

¹⁶⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 13. ed. – São Paulo: Saraiva, 2015, p. 934.

¹⁶¹ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 435.

¹⁶² Segundo o dicionário técnico jurídico de Guimarães (2013, p. 116), Assembleia Constituinte é o colegiado convocado a elaborar uma nova Constituição política para o País ou Estado, não se subordinando a nenhum poder, pois representa a Nação.

¹⁶³ LELLIS, Lélío Maximino; HEES, Carlos Alexandre (orgs). *Fundamentos jurídicos da liberdade religiosa*. Unaspres Imprensa Universitária Adventista. Engenheiro Coelho, SP, 2016. p. 178-179.

No tocante a legislação infraconstitucional¹⁶⁴, segundo Bruginski, a Lei 9.029/95 “proíbe qualquer prática discriminatória quanto a admissão, manutenção ou rompimento do vínculo laboral, por sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade”¹⁶⁵. No mesmo sentido, no que se refere a discriminação no âmbito laboral¹⁶⁶, segundo Lellis e Hess a “lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995 introduziu formalmente na legislação o direito a readmissão no emprego, que instituiu sanções administrativas ao empregador e proibiu de maneira expressa a adoção de práticas discriminatórias no emprego”¹⁶⁷. Ao analisar o texto desta lei não se identifica nenhum termo relacionado à religião, contudo isto não significa que a discriminação por motivo religioso esteja tutelado pela ausência de palavra que faça referência a religião, o rol de termos apresentados seriam meramente exemplificativos.

Neste sentido, em uma sentença da 4ª Vara do Trabalho de Londrina, publicada no DEJT 29/08/2014, o Juiz do Trabalho Everton Gonçalves Dutra afirma que “que as hipóteses desenhadas na lei 9.029/95, a tipificar um tratamento discriminatório, definem um rol meramente exemplificativo, de modo que os aspectos proibitivos ali contidos não se restringem a fatores relacionados”¹⁶⁸ na lei, quais sejam: ao sexo, origem, idade, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

Contudo, na visão de Santos Junior, ao editar a referida lei o legislador federal “incorreu em omissão imperdoável ao não incluir a identidade religiosa como eventual motivo de discriminação”¹⁶⁹ e explica que:

O seu art. 1º refere-se ao sexo, à origem, à raça, à cor, ao estado civil, à situação familiar ou idade, mas menção alguma faz à religião, conquanto o termo ‘origem’ pudesse ter o seu sentido eventualmente alargado para identificar a matriz religiosa do trabalhador, numa interpretação ampliativa que não violaria o sentido teleológico da norma.¹⁷⁰

¹⁶⁴ Em uma classificação hierárquica entre normas, a Constituição Federal é considerada a Lei Maior do Estado, e as demais normas jurídicas são consideradas infraconstitucionais, pois são inferiores às regras previstas na Constituição. Fonte: BULOS, Uadi Lammêgo. *Curso de direito constitucional*. 8 ed. rev. e ampl. De acordo com a Emenda Constitucional n. 76/2013 – São Paulo: Saraiva, 2014, p. 127 e 128.

¹⁶⁵ BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. *Discriminação no trabalho: práticas discriminatórias e mecanismos de combate*. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 4, n. 42, p. 23-33, jul. 2015, p. 25. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/90942>>. Acesso em: 4 abr. 2018.

¹⁶⁶ O tema discriminação no âmbito laboral, por motivo religioso, é abordado no capítulo 2 desta pesquisa.

¹⁶⁷ LELLIS e HESS, 2016, p. 188.

¹⁶⁸ DUTRA, Everton Gonçalves. Sentenças. *Revista Eletrônica Discriminação no Trabalho*, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região V. 4 – nº 42 – julho de 2015. p. 134. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/85656/2015_rev_trt09_v04_n042.pdf?sequence=1>. Acesso em: 4 abr. 2018.

¹⁶⁹ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 248.

¹⁷⁰ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 248.

Nesta pesquisa, considera-se que a posição de Santos Junior é acertada, pois a determinação de parâmetros diretos à resolução dos conflitos relacionados com a expressão religiosa no ambiente laboral poderia contribuir para a melhor concretização da liberdade religiosa, assim, explica Santos Junior:

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. 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 religiosa.¹⁷¹

Santos Junior lembra que o Brasil ratificou a Convenção nº 111, sobre a discriminação nas relações de trabalho, adotada em 25 de junho de 1958 pela Organização Internacional do Trabalho. Nesta convenção, a discriminação por motivo religioso está informada de modo cristalino. Contudo a referida convenção não esclarece “maiores detalhes, demandando, para ser colocada em prática, que o direito interno dos países aderentes normatize o assunto”¹⁷².

Outra forma de proteção da liberdade religiosa é o uso da extinção do contrato de trabalho, nos termos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Neste sentido Resende afirma que “a CLT prevê, no art. 482, condutas do empregado que constituem falta grave, punível com dispensa motivada”¹⁷³. Assim, caso o empregado adote uma das condutas elencadas neste dispositivo, fica sujeito à dispensa por justa causa ou motivada¹⁷⁴, o que influenciará sobremaneira nas verbas rescisórias devidas.

Como ensina Resende, a justa causa também pode ocorrer por ação do empregador, ocorrendo assim a rescisão indireta do contrato de trabalho, quando o empregador atua descumprindo suas obrigações do contrato de trabalho.¹⁷⁵ Como o empregado não pode punir o empregador, cabe a Justiça do Trabalho agir, como descreve Resende:

Assim, em caso de falta grave do empregador, cabe ao trabalhador ingressar perante a Justiça do Trabalho com ação de rescisão indireta do contrato de trabalho. Julgada procedente tal ação, estará extinto o vínculo e, como punição, será o empregador condenado a pagar todas as verbas que seriam devidas em caso de despedida

¹⁷¹ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 248.

¹⁷² SANTOS JUNIOR, 2013, p. 249.

¹⁷³ RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*. 5. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015, p. 625.

¹⁷⁴ Segundo Guimarães (2013, p. 447), justa causa, em Direito do Trabalho, diz-se do motivo, previsto em lei, para extinção do vínculo empregatício.

¹⁷⁵ RESENDE, 2015, p. 639.

imotivada; ou seja, os efeitos são os mesmos da demissão sem justa causa. O art. 483 da CLT tipifica as condutas do empregador consideradas como motivo suficiente para a dispensa indireta.¹⁷⁶

Santos Junior ensina que a discriminação religiosa praticada pelo empregado contra colegas de trabalho e contra terceiros configura, no mínimo, o mau procedimento, justa causa para a rescisão de contrato de trabalho pelo empregador, nos moldes da alínea b do artigo 482 da CLT.¹⁷⁷ Para Barros, o mau procedimento tem como marca a sua amplitude, e afirma que:

Quando evidenciado comportamento incorreto do empregado, traduzido pela prática de atos que firam a discricção pessoal, as regras do bom viver, o respeito, o decoro, ou quando a conduta do obreiro configurar impolidez ou falta de compostura capazes de ofender a dignidade de alguém, prejudicando as boas condições no ambiente de trabalho.¹⁷⁸

Segundo Bomfim “para a maioria da doutrina o mau procedimento é uma figura tão ampla que poderia abranger todos os outros tipos legais. Pode abrigar qualquer falta, desde que não acolhida nas demais figuras”¹⁷⁹. Ainda segundo Bomfim, o mau procedimento está presente quando o empregado não observa o trato com o outro, como a polidez, paciência e educação, e assim define o mau procedimento:

O mau procedimento, hipótese contida na alínea b do art. 482 da CLT, se define pela quebra de regras sociais de boa conduta. Nesta justa causa não se exige o requisito da habitualidade, já que um ato isolado basta para o tipo. Normalmente é praticado em serviço, mas nada obsta que excepcionalmente ocorra nas proximidades da empresa, durante o expediente ou pouco antes ou depois do trabalho.¹⁸⁰

Na visão de Santos Junior “a prática da discriminação religiosa certamente se enquadra na definição de mau procedimento, tanto mais quando configurado o assédio moral”¹⁸¹. Outras condutas tipificadas como justa causa para rescisão do contrato de trabalho, descritas na CLT podem, também, estar associadas à discriminação e conseqüentemente a atentar contra a liberdade religiosa no ambiente de trabalho, tais como:

a indisciplina e a insubordinação, descritos no artigo 482 (h), além dos atos lesivos da honra e da boa fama ou ofensas físicas contra qualquer pessoa no ambiente de trabalho, inseridos no artigo 482 (j), ou contra o empregador e superiores

¹⁷⁶ RESENDE, 2015, p. 639.

¹⁷⁷ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 267.

¹⁷⁸ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007, 873.

¹⁷⁹ BOMFIM, Vólia. *Direito do trabalho*. 9. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p. 1111.

¹⁸⁰ BOMFIM, 2014, p. 1111.

¹⁸¹ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 267.

hierárquicos conforme o artigo 482 (k), sendo todos estes artigos da Consolidação das Leis do Trabalho.¹⁸²

A prática de discriminação religiosa pelo empregador é mais complexa de saber se constitui justa causa para a rescisão indireta do contrato de trabalho. Neste sentido é o pensamento de Santos Junior ao afirmar que “numa primeira leitura, a hipótese apenas poderia amoldar-se aos figurinos apresentados nas alíneas ‘e’ e ‘f’ do artigo 483 da CLT”¹⁸³, que tem a seguinte redação:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

[...]

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;¹⁸⁴

São comuns os litígios envolvendo a rescisão indireta (justa causa do empregador), como exemplifica Veiga, “vislumbra-se que foi reconhecida uma despedida indireta, pela falta de respeito do empregador à crença de seu empregado”¹⁸⁵, ao apresentar o seguinte acórdão do TRT-4¹⁸⁶:

RECURSO ORDINÁRIO. RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO MORAL.

Tendo em vista o princípio da continuidade, que rege as relações de emprego, a rescisão motivada por iniciativa do empregado há que ser amparada por fato(s) relevante(s), caracterizando efetivo descumprimento das obrigações contratuais, de modo a inviabilizar a manutenção do vínculo entre as partes. O reconhecimento do assédio moral praticado em relação à reclamante por sua superiora hierárquica enseja a ruptura contratual por falta do empregador, nos termos do artigo 483, ‘e’, da CLT.¹⁸⁷

Veiga, usando o acórdão, lembra que a empregadora “demonstra não só o cerceamento de opção pela escolha de frequentar determinada religião, como nos casos

¹⁸² SANTOS JUNIOR, 2013, p. 267.

¹⁸³ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 268.

¹⁸⁴ BRASIL. *Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943* (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 10 nov. 2017.

¹⁸⁵ VEIGA, Cláudio Kieffer. *O direito fundamental da liberdade religiosa na relação de emprego*. X Semana de Extensão, Pesquisa e Pós-graduação – SEPesq Centro Universitário Ritter dos Reis. 2014, p. 8.

¹⁸⁶ TRT-4 é o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, com jurisdição no Estado do Rio Grande Sul. Informação. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/historia>>. Acesso em: 04 abr. 2018.

¹⁸⁷ TRT-4. RECURSO ORDINÁRIO. RO 0000355-54.2012.5.04.0001. Relator: Des. Gilberto Souza dos Santos. Porto Alegre, 12 fev. 2014. P. 1. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128886431/recurso-ordinario-ro-3555420125040001-rs-0000355-5420125040001>>. Acesso em: 03 abr. 2018.

antecedentes, mas o próprio ataque a crença de determinado funcionário, quando passa a lhe ridicularizar”¹⁸⁸:

Ao referir-se à autora como ‘batuqueira’, sabendo de sua fé como evangélica, como referiu a autora, a superiora hierárquica ofendeu ambas as religiões, pois vulgarizou termo que merece respeito e violou previsão expressa do texto constitucional quanto à liberdade de crença (artigo 5º, VI) e à intimidade (artigo 5º, X).¹⁸⁹

A questão da discriminação religiosa, que afronta a liberdade religiosa, no ambiente laboral merece um melhor tratamento pelo legislador, para evitar excesso de subjetividade e as preferências ideológicas nas decisões judiciais. Neste mesmo sentido, Santos Junior esclarece que:

A questão da discriminação religiosa no ambiente de trabalho ressent-se de um tratamento mais atencioso do legislador, que ao se eximir de uma ponderação preliminar dos interesses em jogo deixou ao completo alvedrio da jurisprudência a fixação dos critérios que devem ser considerados importantes para a justificação racional de um tratamento diferenciado, o que inibe um maior controle do procedimento judicial e aumenta o risco de excesso de subjetividade das decisões, [...] há sempre o risco de que, seguindo suas preferências ideológicas, o juiz venha a dar uma solução diferenciada a um problema idêntico, o que, se por um lado, evita o engessamento do sistema, por outro lado, traz insegurança jurídica.¹⁹⁰

Durante esta pesquisa, comparando os projetos de leis no Congresso Nacional, com a temática deste trabalho, identificou-se que em 2015 foi proposto um projeto de lei sobre liberdade religiosa, denominado PL 1219/2015, sendo apresentado na Câmara dos Deputados Federais em 22/04/2015 e retirado em 03/11/2015 a pedido do autor do projeto de lei.¹⁹¹ Este projeto de lei consistia em instituir o Estatuto Jurídico da Liberdade Religiosa. Em seu artigo 44 previa o que seria atos de discriminatórios e de intolerância contra a liberdade religiosa, com a seguinte redação:

Art. 44. Consideram-se, ainda, atos discriminatórios e de intolerância contra a liberdade religiosa, para os efeitos deste Estatuto:

I - praticar qualquer tipo de ação violenta, seja esta real ou simbólica, que seja, assim, constrangedora, intimidatória ou vexatória baseado na religião ou crença da vítima;

II - proibir o ingresso ou permanência em qualquer ambiente ou estabelecimento público ou privado aberto ao público, de qualquer indivíduo por conta de sua convicção religiosa;

¹⁸⁸ VEIGA, 2014, p. 9.

¹⁸⁹ TRT-4, 2014, p. 11

¹⁹⁰ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 249.

¹⁹¹ Informação constante na página oficial da Câmara dos Deputados Federais, disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1214968>>. Acesso em: 4 abr. 2018.

- III - preterir, sobretaxar ou impedir a contratação de bens ou serviços devido à religião ou crença do contratante;
- IV - praticar o empregador ou seu preposto, atos de demissão direta ou indireta, em função da religião ou crença do empregado;
- V - inibir ou proibir a admissão ou o acesso profissional em qualquer estabelecimento público ou privado em função da religião ou crença do profissional;
- VI - proibir a livre expressão e manifestação da religião ou crença, sendo estas expressões e manifestações permitidas aos demais cidadãos.
- VII - exigir de qualquer igreja ou comunidade religiosa alvará de funcionamento para exercer suas práticas litúrgicas e de Fé, nos termos do Decreto n. 119-A/1891.¹⁹²

Observa-se que os textos dos incisos IV e V estão intimamente ligados a liberdade religiosa nas relações trabalho. Ainda na baila das relações de trabalho o projeto de lei previa a possibilidade de flexibilização da jornada laboral em função da necessidade do obreiro participar de eventos prescritos pela confissão que professam, como se pode observar no artigo 17:

Art. 17. Os trabalhadores em regime de contrato de trabalho, têm o direito de, a seu pedido, suspender o trabalho no dia de descanso semanal, nos dias das festividades e nos períodos horários que lhes sejam prescritos pela confissão que professam, na forma dos artigos 5º, inciso VIII, e 15 da Constituição, nas seguintes condições:

- I - trabalharem em regime de flexibilidade de horário;
- II - comprovarem serem membros de igreja ou comunidade religiosa;
- III - haver compensação integral do respectivo período de trabalho.

Parágrafo único. O disposto neste artigo aplica-se a servidores e agentes do Estado e demais entidades públicas.¹⁹³

Por fim, pode-se observar até aqui, por meio da revisão bibliográfica, que houve a evolução da garantia da liberdade religiosa nos textos constitucionais. A ação de reparação de danos morais e a ação civil pública são os instrumentos mais adequados para inibir a afronta a liberdade religiosa nas relações laborais. A Constituição Federal de 1988, a lei 9.029/95, a Convenção nº111 da OIT e a CLT, são as principais normas legais usadas para garantir a liberdade religiosa nas relações de trabalho. Não existindo a liberdade religiosa, em todas as suas dimensões, “não há plena liberdade civil, nem plena liberdade política, isto é, não há possibilidade de Democracia. Além disso, a luta pela Liberdade Religiosa está no pano de fundo da conquista dos demais direitos humanos tidos por fundamentais.”¹⁹⁴

¹⁹² BRASIL. Câmara dos Deputados Federais. Projeto de Lei Nº 1219/2015. Institui o estatuto jurídico da liberdade religiosa. 2015, p. 15. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=EA2FC056D4907D5CF41EA1D7210A3FFD.proposicoesWebExterno2?codteor=1323395&filename=PL+1219/2015>. Acesso em: 04 abr. 2018.

¹⁹³ BRASIL, 2015, p. 7.

¹⁹⁴ BRASIL, 2015, p. 18.

Neste primeiro capítulo se fez uma análise topológica sobre a liberdade religiosa, sua evolução nas cartas constitucionais do Brasil e por fim qual o seu tratamento na seara trabalhista. O estudo até aqui realizado é a base para o entendimento do próximo capítulo, que analisará a discriminação religiosa nas relações de emprego: os conceitos de discriminação na seara justrabalhista, os momentos da ocorrência desta forma discriminação nas relações de emprego e o assédio moral por razões religiosas.



2 A DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Neste segundo capítulo, inicialmente se fará a diferenciação entre o conceito de preconceito, intolerância e discriminação religiosa. Em seguida serão apresentados alguns conceitos de discriminação usados na seara justrabalhista. Posteriormente serão relacionados os momentos em que geralmente ocorre a discriminação religiosa na relação de trabalho, apresentando alguns exemplos práticos vivenciados por alguns trabalhadores e relatados na mídia bem como nos Tribunais do Trabalho. Por fim serão tecidas considerações sobre o assédio moral por razões religiosas.

2.1 Preconceito, intolerância e discriminação religiosa

O ambiente de trabalho é o espaço em que as pessoas mantêm muito contato com indivíduos alheios a seu ambiente familiar e de mesma fé. Neste sentido, para Nunes “o ambiente de trabalho tem se tornado uma esfera pública significativa no qual os indivíduos, sob a ótica da diversidade religiosa, se encontram e se relacionam”¹⁹⁵. Neste mesmo sentido Hicks afirma que em tempos de tensões internacionais, tem-se aumentado o debate público sobre a relação entre religião, conflitos e discriminação nos ambientes de trabalho, em várias partes do mundo.¹⁹⁶

Possivelmente o debate dentro das empresas sobre a diversidade religiosa contribuiria para um ambiente laboral mais pacificado neste sentido. Nunes afirma que as escolas sobre liderança organizacional quando discutem sobre “diversidade no ambiente de trabalho muitas delas focam apenas em aspectos como etnia, gênero, nacionalidade, idade, necessidades especiais e orientação sexual. O aspecto religioso normalmente não é mencionado e estudado”¹⁹⁷. Segundo Hicks, menos de vinte por cento das empresas possuem treinamento em recursos humanos que aborde a discussão da diversidade religiosa.¹⁹⁸

Para Hicks os estudos sobre gestão de pessoas pouco abordam as questões religiosas, uma vez que partem do princípio que a religião é uma questão individual de cada pessoa e que

¹⁹⁵ NUNES, Luciene Pereira. *Voices d'África: intolerância religiosa no ambiente de trabalho*. Dissertação (mestrado) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa, 2017, p. 38.

¹⁹⁶ HICKS, Douglas. *Being religious differently*. In *Religion and the Workplace: Pluralism, Spirituality, Leadership*. Cambridge: Cambridge University Press, 2003, p. 2.

¹⁹⁷ NUNES, 2017, p. 38

¹⁹⁸ HICKS, 2003, p. 63.

não deve ser tratada no trabalho.¹⁹⁹ Nunes, concordando com Hicks, afirma que “em decorrência desta falta de entendimento sobre o assunto muitos gestores são da opinião de que a religião é um tema que não deve ser abordado no ambiente de trabalho, uma vez que a mesma pertence à esfera privada”²⁰⁰.

A não observância das questões religiosas no ambiente laboral podem trazer consequências para as empresas na Justiça do Trabalho, notadamente referentes a discriminação religiosa, como se perceberá no terceiro capítulo desta pesquisa. Hicks propõe em sua obra um pluralismo de respeitos, iniciando por um comportamento de tolerância das pessoas, que segundo ele significa não patrocinar nenhum tipo de religião dentro da empresa e ao mesmo tempo permitir que os funcionários tenham suas próprias religiões respeitando uns aos outros.²⁰¹

Bobbio ensina que, “quando se fala de tolerância nesse seu significado histórico predominante, o que se tem em mente é o problema da convivência de crenças (primeiro religiosas, depois também políticas) diversas”²⁰² e que a tolerância não é apenas um método de convivência, não é somente um dever moral, mas uma necessidade inerente à própria natureza da verdade.²⁰³

Antes de abordar o tema da discriminação religiosa nas relações de emprego, é necessário tecer algumas considerações sobre os termos: preconceito, intolerância e discriminação. Isto se justifica, pois, seguindo o pensamento de Ribeiro, “em questões religiosas, é importante observar o contexto em que essas palavras são utilizadas”²⁰⁴.

Segundo o dicionário Houaiss da língua portuguesa, preconceito “é o julgamento ou opinião concebida previamente, uma opinião formada sem fundamento justo ou conhecimento suficiente”²⁰⁵. Para o dicionário de sinônimos online de português do Brasil, o preconceito é sinônimo de intolerância.²⁰⁶ Neste mesmo sentido o dicionário Houaiss de sinônimos e

¹⁹⁹ HICKS, 2003, p. 89.

²⁰⁰ NUNES, 2017, p. 39.

²⁰¹ HICKS, 2003, p. 176.

²⁰² BOBBIO, Norberto, 1909- *A era dos direitos*; tradução Carlos Nelson Coutinho; apresentação de Celso Lafer. Nova ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. 7ª reimpressão. p. 86.

²⁰³ BOBBIO, 1909, p. 89.

²⁰⁴ RIBEIRO, Wesley dos Santos. *Intolerância religiosa e violência, frente às práticas religiosas no Brasil, no século XXI*. Dissertação (mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ciências da Religião, Goiânia, 2016. p. 120.

²⁰⁵ HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro; FRANCO, Francisco Manoel de Mello, Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia. *Pequeno dicionário Houaiss da língua portuguesa*. – 1. ed. – São Paulo: Moderna, 2015. p. 755.

²⁰⁶ Dicionário de sinônimos online de português do Brasil. Disponível em: <<https://www.sinonimos.com.br/intolerancia/>>. Acesso em: 6 maio 2018.

antônimos ensina que preconceituoso é sinônimo de intolerante.²⁰⁷ Já a intolerância, segundo o dicionário Houaiss da língua portuguesa, é a tendência a não suportar ou condenar o que desagrada nas opiniões ou atitudes alheias, é o antônimo de tolerância.²⁰⁸

Cavalcanti afirma que o preconceito é uma ação hostil, um sentimento de antipatia contra um indivíduo, simplesmente por pertencer a um grupo desvalorizado socialmente, uma generalização errada e rígida, demonstrada explicitamente ou não.²⁰⁹ Na visão de Ribeiro, pode-se afirmar que, de forma geral, o preconceito é uma forma de enxergar as pessoas ou grupos e que a atitude preconceituosa “apresenta, de forma implícita, alguma concepção ideológica, relativa aos valores morais, estéticos, culturais, sexuais. Pela percepção dos polos bem e mal, o sujeito preconceituoso padroniza as condutas, segundo seus valores”²¹⁰. Ainda segundo Ribeiro, o preconceito tem sido fonte de violência e desigualdade nas sociedades, ao longo da história humana.²¹¹

Cavalcanti informa que a aceitação passiva de qualquer diferença leva à indiferença e encoraja a intolerância, e que o preconceito religioso e a intolerância religiosa são sinônimos.²¹² Para Ribeiro, “a intolerância e o preconceito enunciam a incapacidade de assimilar a pluralidade, isto é, a percepção de que a vida é plural, que existem diferentes modos humanos de existir”²¹³. Para Ribeiro a intolerância é a imposição, exclusão, ignorância, negação do outro e afirma que:

A intolerância é uma imposição, sendo uma tendência comum a todos os humanos, está no cerne da sociedade. Ocorre intolerância quando se verifica a negação do Outro com suas crenças e cultura. Se manifesta por meio condutas proibitivas, de exclusão ou de perseguição. É também uma forma de apropriação da verdade. O intolerante parece ser possuidor da verdade absoluta. Ele quer impor seus valores aos outros pela força.²¹⁴

Desta forma, considerando o exposto anteriormente, o preconceito e a intolerância, estão ligados às ideias preconcebidas, infundadas, baseadas na opinião própria que

²⁰⁷ HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro; FRANCO, Francisco Manoel de Mello, Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia. *Dicionário Houaiss de sinônimos e antônimos*. – 1. ed. – Rio de Janeiro: Objetiva, 2003. p. 270.

²⁰⁸ HOUAISS, 2015, p. 555.

²⁰⁹ CAVALCANTI, Ana Paula Rodrigues. *Relações entre preconceito religioso, preconceito racial e autoritarismo de direita: uma análise psicossocial*. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Universidade Federal da Paraíba, João pessoa, 2016, p. 45.

²¹⁰ RIBEIRO, 2016, p. 120.

²¹¹ RIBEIRO, 2016, p. 122.

²¹² CAVALCANTI, 2016, p. 15-44.

²¹³ RIBEIRO, 2016, p. 22.

²¹⁴ RIBEIRO, 2016, p. 183

desvalorizam, não suportam ou condenam as opiniões e atitudes de um indivíduo ou um grupo de pessoas, podendo se tornar uma fonte de violência e desigualdade.

Por fim, o termo discriminação seria a capacidade de discriminar, de distinguir uma coisa de outra, conforme ensina o dicionário Houaiss da língua portuguesa. Ainda segundo o referido dicionário, o verbo discriminar tem o significado de preterir ou tratar de modo injusto ou desigual, um indivíduo ou grupo de indivíduos, por característica étnica, cultural, religiosa, etc.²¹⁵

Cavalcanti informa que a discriminação é um comportamento negativo ou conjunto de atitudes premeditadas contra um grupo, tendo por base julgamentos prévios negativos, em que o preconceito é fonte psicossocial da discriminação.²¹⁶ Neste sentido, Pereira e Vala, autores citados por Cavalcanti em sua tese, ensinam que a discriminação é o resultado de um processo no qual o preconceito inicia ou facilita o uso de justificativas que fazem com que a discriminação seja percebida como legítima e justa.²¹⁷ Para Séguin, citado por Ribeiro, discriminar é discernir, separar, especificar, sendo que “sua utilização esteve relacionada a ciências econômicas, do direito e políticas, referindo-se a tratamentos desiguais”²¹⁸. Para Ribeiro “a discriminação provoca a fragilidade, diminuição ou negação da alteridade. Ela ocorre em relação às atitudes, em nível prático”²¹⁹. Ribeiro ainda afirma que “a partir do momento em que a pessoa manifesta suas ideias, por comportamentos, para prejudicar o Outro, ocorre a discriminação”²²⁰.

Para Ribeiro, o preconceito situa-se em nível de ideias, já a discriminação está ligada às atitudes práticas das pessoas²²¹. Segundo Ribeiro, existe uma diferença entre a discriminação religiosa e a intolerância, pois o primeiro termo está relacionado ao favorecimento ou diminuição relativa aos valores religiosos, já o segundo refere-se ao reconhecimento desses valores.²²² Na visão do referido pesquisador, é possível ser tolerante com uma religião e, ao mesmo tempo, discriminá-la. Para exemplificar tal ponto de vista, Ribeiro afirma que “o Islamismo tolerava a presença das religiões cristãs nos territórios do seu domínio. Entretanto, o cristão tinha uma tributação especial. A instauração de certa

²¹⁵ HOUAISS, 2015, p. 341.

²¹⁶ CAVALCANTI, 2016, p. 54.

²¹⁷ PEREIRA, Cícero; VALA, Jorge. Do preconceito à discriminação justificada. In *Mind Português* Vol. 1, 2-3, 1-13, 2010. p. 5. Disponível em: <<http://repositorio.ul.pt/handle/10451/8934>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

²¹⁸ RIBEIRO, 2016, p. 122.

²¹⁹ RIBEIRO, 2016, p. 122.

²²⁰ RIBEIRO, 2016, p. 122.

²²¹ RIBEIRO, 2016, p. 122.

²²² RIBEIRO, 2016, p. 122.

tolerância para diversos cultos não significa a eliminação da discriminação”²²³. Desta forma, Ribeiro conclui que não é certo associar os termos discriminação e intolerância, pois:

Não é viável associar, seguramente, discriminação e intolerância, em virtude de que os termos não são sinônimos, não têm o mesmo significado. Do mesmo modo, a validade legal e prática da liberdade religiosa não significam fim ou a inexistência de ocasionais conflitos de discriminação religiosa, os quais podem ser produzidos em diferentes setores sociais, e até pelo Estado.²²⁴

Desta forma, em sentido geral, o preconceito e a intolerância religiosa seriam fontes para as práticas discriminatórias, por meio de comportamentos que prejudicam os demais indivíduos. Nesta pesquisa, o termo discriminação a ser considerado está ligado às atitudes práticas das pessoas, aplicadas no âmbito laboral, que podem interferir no bem estar e na liberdade religiosa dos atores da relação laboral.

Pela especificidade do Direito do Trabalho²²⁵, qual seria o significado do termo discriminação? Qual a visão deste termo por alguns doutrinadores deste ramo do Direito? Na seção seguinte serão expostos alguns conceitos sobre discriminação que acabam sendo considerados nas decisões judiciais que envolvem discriminação religiosa na relação de emprego.

2.2 Conceitos de discriminação na seara justralhista

A discriminação no ambiente laboral, segundo o Desembargador do Trabalho Ubirajara Carlos Mendes²²⁶, é prejudicial ao trabalhador não só porque separa, reprime e ofende, mas porque subjuga a completude da pessoa a um, apenas um, aspecto de sua complexa existência. Segundo Mendes, quando a discriminação ocorre no âmbito da relação de trabalho “a questão assume contornos especialmente graves, uma vez que o trabalho, como fração de energia vital humana, não é somente fonte de riqueza, de sobrevivência, mas de dignidade e de cidadania”²²⁷.

²²³ RIBEIRO, 2016, p. 122.

²²⁴ RIBEIRO, 2016, p. 122

²²⁵ Segundo o dicionário técnico jurídico de Magalhães (2013, p. 307), Direito do Trabalho é o ramo do Direito que estuda e soluciona problemas relacionados ao trabalho e ainda completa informando que é um conjunto de normas sobre as relações entre empregadores e empregados.

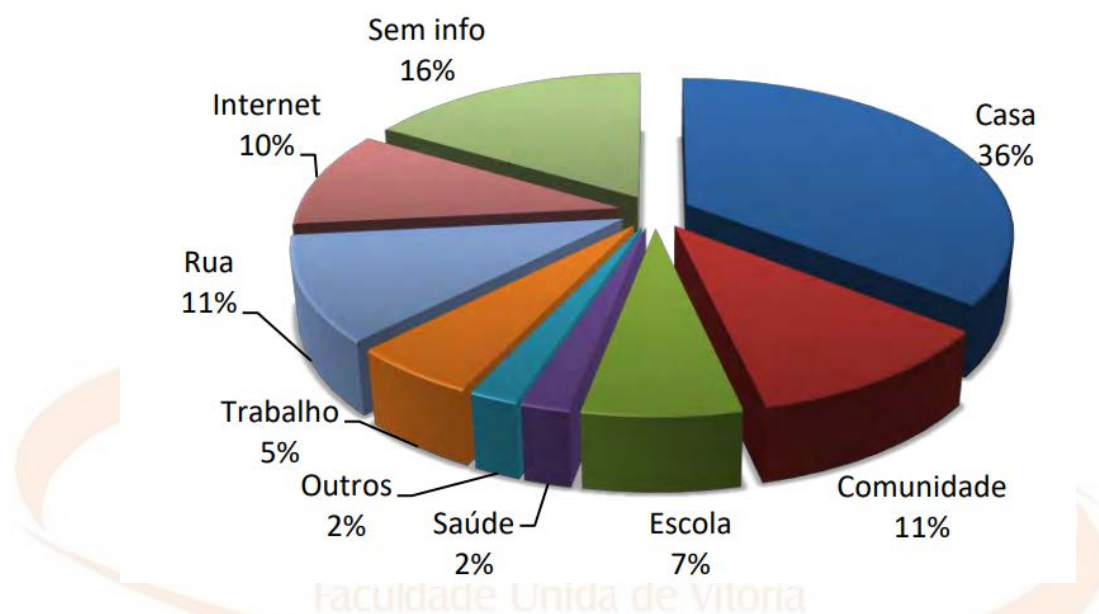
²²⁶ MENDES, Ubirajara Carlos. Apresentação. *Revista Eletrônica Discriminação no Trabalho*, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região V. 4 – nº 42 – julho de 2015. p. 3. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/85656/2015_rev_trt09_v04_n042.pdf?sequence=1>.

Acesso em: 04 abr. 2018.

²²⁷ MENDES, 2015, p. 3.

O relatório apresentado em 2016 pelo Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos, sobre intolerância e violência religiosa no Brasil, referente aos anos de 2011 a 2015, indica que 5% (cinco por cento) das denúncias recebidas pelas ouvidorias que foram analisadas para esse relatório, a ocorrência da violência ou intolerância religiosa, são relacionadas ao local de trabalho, como se observa no Gráfico 1:

Gráfico 1 - Local da violação de denúncias recebidas por Ouvidorias (2011-2015)²²⁸



Ribeiro afirma que “a conjuntura democrática de liberdade, tolerância e pluralidade religiosa não resulta, de forma autônoma, de convivência harmônica entre as diversas religiões, nem de reconhecimento uniforme da sociedade, dentro de um território,”²²⁹ e observa que, nos limites legais e da razoabilidade, ocorrem contendas, conflitos e concorrência entre as manifestações religiosas.²³⁰ Neste sentido, segundo Day, a variedade de religiões no ambiente de trabalho pode proporcionar o aumento de conflitos interpessoais e mal-entendidos, principalmente a discriminação entre colegas de trabalho.²³¹

Para Santos Junior a discriminação motivada por questões religiosas “representa, sem dúvida, o mais corriqueiro ataque à liberdade religiosa individual no ambiente de trabalho”²³².

²²⁸ BRASIL. *Relatório sobre intolerância e violência religiosa no Brasil (2011- 2015)*: resultados preliminares / Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos; organização, Alexandre Brasil Fonseca, Clara Jane Adad. – Brasília: Secretaria Especial de Direitos Humanos, SDH/PR, 2016. p. 65.

²²⁹ RIBEIRO, 2016, p. 124.

²³⁰ RIBEIRO, 2016, p. 124.

²³¹ DAY, Nancy E. *Religion in the workplace: Correlates and consequences of individual behavior*. Journal of Management, Spirituality and Religion, 2:1, 2005, p. 106.

²³² SANTOS JUNIOR, 2013, p. 243.

Santos Junior ainda afirma que a “tentativa de resolução da maioria esmagadora dos conflitos motivados pela expressão religiosa no ambiente de trabalho pode ser facilmente reconduzida à discussão sobre se no caso concreto está a ocorrer ou não uma discriminação”²³³.

Lima ensina que, “os conceitos sobre discriminação em geral, e sobre a discriminação laboral em particular, sofreram gigantesca transformação durante um período de tempo relativamente curto”²³⁴. Lima afirma, em sua obra sobre a teoria da discriminação nas relações de trabalho, que “a primeira norma que descreve objetivamente o que seja uma discriminação no Direito internacional é, justamente, uma norma que descreve a discriminação laboral”²³⁵, por meio da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada em 1958 na 42ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra. Esta convenção foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, que tem a seguinte compreensão da discriminação religiosa, trazida em seu artigo primeiro:

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.²³⁶

Ainda no entendimento de Lima, a especificação das circunstâncias da discriminação pela Convenção nº111 é importante “porque expressamente exclui situações comuns específicas e, por outro lado, procura dar ênfase à caracterização de outras situações peculiares da discriminação”²³⁷. Neste sentido, como visto na seção 1.3 desta pesquisa, Santos Junior afirma que a Convenção nº 111 ao não deixar de fora a discriminação pelo motivo religioso acaba por complementar a Lei nº 9.029/1995, que busca coibir a prática discriminatória nas relações de trabalho.²³⁸ Os conceitos de discriminação no Direito do Trabalho têm algumas diferenças daqueles gerais de discriminação, vistos na seção 2.1 desta

²³³ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 243.

²³⁴ LIMA, Firmino Alves. *Teoria da discriminação nas relações de trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 149.

²³⁵ LIMA, 2011, p. 153.

²³⁶ BRASIL. Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, ratifica a Convenção nº 111 da OIT. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d62150.htm>. Acesso em: 27 de nov. 2017.

²³⁷ LIMA, 2011, p. 156.

²³⁸ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 248-249.

pesquisa, na medida em que são voltados para a realidade laboral, que possui algumas diferenças específicas com os demais conceitos discriminatórios.

Nascimento²³⁹ utiliza a definição de discriminação dada pela Convenção nº 111 da OIT, esclarecendo que “discriminação é toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, estado civil, opinião política, origem social ou nacional que tenha por finalidade anular a igualdade de oportunidades de tratamento e de resultados no emprego”²⁴⁰.

Para Delgado²⁴¹, o combate à discriminação é uma das mais importantes áreas de avanço do Direito característico das modernas democracias ocidentais.²⁴² Neste sentido ele afirma que a “discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada”²⁴³. Na visão de Lima, este conceito proposto por Delgado tem muito mais foco na sua antijuricidade do que propriamente procurar descrever o fenômeno discriminatório²⁴⁴.

Martins²⁴⁵ ensina que discriminar, na área trabalhista, tem o sentido de diferenciar, discernir, distinguir ou estabelecer diferença. Para ele vários critérios podem ser indicados para efeito de evidenciar situações de discriminação, tais como “a discriminação por sexo, por idade, estado civil, credo, cor, origem social, opinião política, parentescos, aparência física, estado de saúde, invalidez, deficiência física, nacionalidade, etc”²⁴⁶.

²³⁹ Amauri Mascaro Nascimento, é considerado um dos maiores nomes do Direito do Trabalho do país. Formado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, em 1957, obteve o título de doutor em Direito 15 anos depois, pela Universidade de São Paulo, aonde viria a ser professor. Foi juiz do Trabalho, promotor de Justiça e chefe da Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho. Publicou pelo menos 30 livros, entre eles, Teoria Geral do Direito do Trabalho e Curso de Direito do Trabalho. Informações disponíveis em: <<https://www.conjur.com.br/2014-jun-24/morre-aos-82-anos-advogado-amauri-mascaro-nascimento>>. Acesso em: 20 abr. 2018.

²⁴⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 753.

²⁴¹ Mauricio Godinho Delgado, graduado em Direito pela Universidade Federal de Juiz de Fora, Mestre em Ciência Política pela Universidade Federal de Minas Gerais, em 1980, e Doutor em Direito por essa Universidade em 1994. Ingressou na Magistratura do Trabalho em 1989. Foi Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. É Ministro do Tribunal Superior do Trabalho desde novembro de 2007. Possui 29 livros publicados, entre individuais, duais e coletivos. Informações disponíveis em: <http://www.tst.jus.br/ministros/-/asset_publisher/vKn1/content/18-mauricio-godinho-delgado>. Acesso em: 20 abr. 2018.

²⁴² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. edição. São Paulo. LTr, 2012. p. 770.

²⁴³ DELGADO, 2012, p. 770.

²⁴⁴ LIMA, 2011, p. 179.

²⁴⁵ Sérgio Pinto Martins é bacharel em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (1985), Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (1996), livre docente em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (1997). Tornou-se juiz do trabalho em 1990, atualmente é desembargador no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Publicou 52 livros e participou de diversas obras coletivas. Informações disponíveis em: <<http://www.trtsp.jus.br/consultas/8-institucional/4451-desembargador-sergio-pinto-martins>>. Acesso em: 28 abr. 2018.

²⁴⁶ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. – 23. ed. – São Paulo: Atlas, 2012. p. 511.

Para as pesquisas realizadas neste trabalho, pensando em um conceito mais abrangente e alinhado com a Convenção nº111 da OIT, adotou-se a definição proposta por Amauri Mascaro Nascimento, em que a “discriminação é toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, estado civil, opinião política, origem social ou nacional que tenha por finalidade anular a igualdade de oportunidades de tratamento e de resultados no emprego”²⁴⁷.

Verificados até aqui os conceitos de discriminação na seara trabalhista, na próxima seção serão estudados os momentos da discriminação religiosa nas relações de emprego.

2.3 Os momentos da discriminação religiosa nas relações de emprego

Na visão de Lima, e também de Santos Junior, a discriminação religiosa nas relações de emprego pode ocorrer em momentos distintos da relação jurídica, quais sejam: no momento pré-contratual, durante o contrato e na extinção do contrato laboral.²⁴⁸ Para Alonso e Reis, nas relações laborais, a violação à liberdade religiosa pode ocorrer na fase pré-contratual e durante a execução do contrato de trabalho.²⁴⁹ Nesta seção serão apresentados os momentos em que pode ocorrer a discriminação religiosa nas relações de emprego, segundo os autores supracitados, bem como apresentados alguns exemplos práticos para melhor compreensão do tema.

2.3.1 A discriminação religiosa no momento pré-contratual da relação de emprego

Segundo Lima, o relacionamento no momento pré-contratual “nasce com a oferta de trabalho por parte do futuro empregador ou tomador de serviços, como também pode ocorrer pela procura de trabalho por parte de um candidato a determinado emprego”²⁵⁰. Neste mesmo sentido, Santos Junior ensina que o momento pré-contratual “envolve todos os procedimentos prévios à admissão do trabalhador, desde a oferta de trabalho por parte do futuro empregador ou a candidatura ao emprego por parte do trabalhador até o desenrolar do processo seletivo

²⁴⁷ NASCIMENTO, 2011, p. 753.

²⁴⁸ Para Lima, cf. LIMA, 2011, p. 219 a 222, e para Santos Junior, cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 253-262.

²⁴⁹ ALONSO, Ricardo Pinha; REIS, Junio Barreto dos. *A liberdade religiosa nas relações de trabalho*. In: LAZARI, Rafael José Nadim de; BERNARDI, Renato; LEAL, Bruno Bianco (org.). *Liberdade religiosa no estado democrático de direito*: questões históricas, filosóficas, políticas e jurídicas. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014, p. 372.

²⁵⁰ LIMA, 2011, p. 220.

que antecede à contratação”²⁵¹. Para Alonso e Reis esta é a fase que antecede a assinatura do contrato de trabalho.²⁵²

Na visão de Lima, a discriminação pré-contratual, é uma modalidade com grandes dificuldades de demonstração e complexas situações de prova, sendo que neste momento não há, ainda, qualquer relação jurídica constituída entre empresa e o trabalhador.²⁵³ Do ponto de vista de Santos Junior “é muito difícil provar que a não contratação de um trabalhador se deu com base na identidade religiosa”²⁵⁴.

Segundo Lima as discriminações nesta fase são as mais variadas possíveis, e podem ter início nos próprios anúncios de oportunidade de trabalho.²⁵⁵ Para Alonso e Reis na fase pré-contratual como é o momento que antecede assinatura do contrato, desde o anúncio da vaga de emprego, “o indivíduo, parte hipossuficiente, se sujeita a vários comandos emitidos pela empresa para que possa ser contratado, tais como preenchimento de formulários onde constam perguntas de foro íntimo, notadamente sobre a crença professada pela pessoa”²⁵⁶. Na visão de Santos Júnior, a discriminação religiosa pré-contratual pode ocorrer de diversas formas, tais como por meio de anúncio de emprego ou por meio de questionários a serem preenchidos pelos candidatos.²⁵⁷ Este autor exemplifica de forma clara este momento de discriminação:

Por exemplo, por meio de anúncio de emprego que exija do candidato o pertencimento ou não a uma específica religião ou a qualquer espécie de religião. Esta seria uma forma bastante ostensiva de discriminação. Mais dissimulado e perigoso seria, por exemplo, incluir no questionário de candidatura a um emprego pergunta sobre a orientação religiosa com o objetivo não externado de afastar os trabalhadores cujo perfil religioso pudesse significar, na ótica da empresa, maiores dificuldades de acomodação no ambiente de trabalho.²⁵⁸

Um exemplo de anúncio discriminatório pode ser conferido na reportagem divulgada em janeiro de 2014, realizada pelo *site* G1-MA²⁵⁹, com informações da TV Mirante, com o título: “Em Imperatriz, anúncio de emprego pede que candidato seja evangélico”. Nesta reportagem foi mostrado o fato de uma empresa que fez o anúncio de uma vaga de emprego,

²⁵¹ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 253.

²⁵² ALONSO e REIS, 2014, p. 372.

²⁵³ LIMA, 2011, p. 219.

²⁵⁴ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 259.

²⁵⁵ LIMA, 2011, p. 220.

²⁵⁶ ALONSO e REIS, 2014, p. 372.

²⁵⁷ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 253.

²⁵⁸ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 253.

²⁵⁹ G1-MA. Em Imperatriz, anúncio de emprego pede que candidato seja evangélico. Publicado em 24/01/2014. Disponível em: <<http://g1.globo.com/ma/maranhao/noticia/2014/01/em-imperatriz-anuncio-de-emprego-pede-que-candidato-seja-evangelico.html>>. Acesso em: 10 maio 2017.

exigindo que o candidato ao cargo de auxiliar administrativo fosse do sexo feminino, com idade entre 20 e 22 anos e que tivesse “orientação religiosa – evangélica”, conforme pode-se observar na Figura 1:

Figura 1 – Anúncio de emprego com exigência de orientação religiosa²⁶⁰



De acordo com a reportagem, “após a polêmica na cidade, a associação responsável pela convocação de candidatos emitiu nota de esclarecimento, também divulgada pelas redes sociais, na qual reconheceu as falhas e disse que o erro não se repetirá”²⁶¹.

No que se refere aos questionários do processo seletivo de emprego, Santos Junior afirma que “a princípio, a introdução em um questionário de uma pergunta sobre a religião do aspirante ao emprego abre uma porta para a discriminação religiosa e deve ser evitada”²⁶². Na visão de Santos Junior, o empregador sabendo que a inserção de um trabalhador de determinada religião na empresa trará como consequência o dever de acomodar razoavelmente as suas práticas religiosas, o responsável pela seleção toma conhecimento de opção religiosa dos candidatos a vaga tenderá naturalmente a excluir todos aqueles cuja

²⁶⁰ O corte da imagem se deve a adaptação da fonte, por meio do *print screen* do vídeo disponível na reportagem de G1-MA. Em Imperatriz, anúncio de emprego pede que candidato seja evangélico. Publicado em 24/01/2014. Disponível em: <<http://g1.globo.com/ma/maranhao/noticia/2014/01/em-imperatriz-anuncio-de-emprego-pede-que-candidato-seja-evangelico.html>>. Acesso em: 10 maio 2017.

²⁶¹ G1-MA, 2014.

²⁶² SANTOS JUNIOR, 2013, p. 255.

expressão religiosa seja mais difícil acomodar.²⁶³ Deixando mais cristalina sua explicação ele exemplifica que:

um trabalhador adventista, por causa das dificuldades relacionadas com a guarda do sábado, poderá vir a ser preterido para a vaga de trabalho, ainda quando a atividade empresarial não se desenvolva costumeiramente naquele dia da semana, por supor o empregador que no dia em que vier a necessitar, por uma circunstância excepcional qualquer, de funcionar no sábado, não poderá contar com os serviços do obreiro. Pode ocorrer, também, que determinada orientação religiosa pareça esdrúxula ao potencial empregador e, por conta de seus escrúpulos religiosos, prefira não conviver com pessoas que adotem tal credo, ainda que não haja razão alguma para supor que a atividade profissional seria prestada com menor eficiência.²⁶⁴

É possível que a inclusão na entrevista de recrutamento de uma pergunta sobre opção religiosa do candidato encontre uma justificativa racional, com base nos critérios objetivos da natureza da atividade empresarial, conforme leciona Santos Junior.²⁶⁵ Neste mesmo sentido Alonso e Reis afirmam que conhecer a religião do candidato pode-se justificar dependendo da função que a pessoa exercerá.²⁶⁶ Para Santos Junior o cargo a ser preenchido, “pode reclamar uma qualificação diferenciada, relacionada com uma específica formação religiosa, como pode ocorrer com uma empresa que pretenda contratar um capelão para assistir espiritualmente aos empregados que professam determinada fé”²⁶⁷. Santos Junior ainda cita o exemplo da necessidade de se contratar um empregado muçulmano “cuja função será unicamente a de fiscalizar a observância do método *Halal*²⁶⁸ no abate das aves, de acordo com os rituais exigidos por aquela religião”²⁶⁹.

Por fim, como exposto por Lima, a discriminação no momento pré-contratual é muito ampla nos dias atuais, esta “fase pode ser estendida por longos períodos, inclusive envolvendo testes, treinamentos, visitas, viagens e tantos outros procedimentos durante os quais, ainda que não haja uma relação de trabalho, existe uma grande possibilidade de práticas discriminatórias”²⁷⁰.

²⁶³ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 255.

²⁶⁴ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 255.

²⁶⁵ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 255.

²⁶⁶ ALONSO e REIS, 2014, p. 373.

²⁶⁷ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 255.

²⁶⁸ *Halal* em árabe significa “legal” ou “permitido”, sendo um termo usado para descrever várias facetas da vida que são permitidas pelas leis da Allah (Deus), entre elas relacionadas à alimentação. Apenas os alimentos *halal* são permitidos para o consumo dos muçulmanos, que são os obtidos de acordo com os preceitos e as normas ditadas pelo Alcorão Sagrado e pela Jurisprudência Islâmica. Animais como os bovinos, caprinos, ovinos, frangos podem ser considerados *halal*, desde que sejam abatidos segundo os Rituais Islâmicos (Zabihah). Informações disponíveis em: <<https://www.infoescola.com/zootecnia/abate-halal/>>. Acesso em: 20 out. 2017.

²⁶⁹ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 256.

²⁷⁰ LIMA, 2011, p. 220.

2.3.2 A discriminação religiosa na execução do contrato de emprego

Passada a fase pré-contratual, admitido o empregado, tem-se o início da execução do contrato da relação de trabalho, momento este que pode ocorrer um grande número de práticas discriminatórias, conforme lecionado por Lima.²⁷¹ Ele afirma que “as situações mais comuns são as questões envolvendo promoções e, principalmente, as situações de dispensas discriminatórias”²⁷². No mesmo sentido, Santos Junior, afirma que a grande maioria dos casos de discriminação fundada em motivo religioso ocorre mesmo é durante a execução do contrato²⁷³.

Na execução do contrato podem surgir momentos em que o empregador concede ou não benefícios ou ônus aos empregados, sendo estas atitudes consideradas discriminatórias, caso não demonstrem a real necessidade e a proporcionalidade das medidas tomadas, como ensina Lima:

Situações em que o empregador ou tomador de serviço deixe de conceder os mesmos benefícios a alguns trabalhadores, bem como a aplicação de cargas de ônus desproporcionalmente distribuídas, são atitudes que podem ser consideradas discriminatórias se o empregador ou tomador de serviços não demonstrar a necessidade de tais medidas, bem como sua proporcionalidade.²⁷⁴

Para Santos Junior, a conversão e o trânsito religiosos contribuem para o surgimento de muitos conflitos com viés religioso, que somente venham ocorrer tempos após a admissão do trabalhador²⁷⁵. Neste sentido, Alonso e Reis afirmam que, sendo o proselitismo “o fato de a pessoa discursar ou tentar converter outras pessoas à sua fé”²⁷⁶ pode trazer conflitos interpessoais e gerar a perturbação da paz no ambiente de trabalho. Santos Junior ainda exemplifica que “um trabalhador que inicialmente não era religioso pode se converter a alguma fé e, por conta disso, surgirão necessidades religiosas que não compareceram quando de sua contratação. O mesmo ocorre se ele muda de religião”²⁷⁷.

Para exemplificar o conflito na execução do contrato de trabalho, influenciado pela conversão religiosa, pode-se citar o julgamento pelo Tribunal Superior do Trabalho, TST, do

²⁷¹ LIMA, 2011, p. 221.

²⁷² LIMA, 2011, p. 221.

²⁷³ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 259.

²⁷⁴ LIMA, 2011, p. 222.

²⁷⁵ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 260.

²⁷⁶ ALONSO e REIS, 2014, p. 376.

²⁷⁷ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 260.

Recurso de Revista²⁷⁸ de número RR 400-79.2010.5.09.0004, em 2013²⁷⁹. Neste acórdão uma empresa de turismo de Curitiba (Paraná) foi condenada a pagar R\$ 5 mil de indenização por assédio moral a uma ex-empregada, que exercia a função de caixa, por ter sido vítima de discriminação religiosa por parte de sua superior hierárquica.

Segundo a autora da ação (ex-empregada), a chefe a importunava dizendo que ela “precisava se libertar, se converter e começar a frequentar a sua igreja, chegando a comentar que a Autora procurava bruxaria e maldade”²⁸⁰. Uma testemunha indicada pela Autora afirmou que a “superior hierárquica tratava a Autora de forma diferente, mais seca, além de ter presenciado ela pregando sua religião e falando para a Autora que enquanto ela não tirasse esse mal ela não trabalharia bem”²⁸¹. A Autora ainda relatou um episódio em que a superior teria levado um pastor para fazer pregações e realizar sessões de exorcismo entre os empregados.²⁸²

Em defesa, a superior hierárquica negou qualquer discriminação e afirmou que os empregados jamais foram obrigados a participar de pregações com o pastor.²⁸³ Contudo, para o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná) ficou evidente que a trabalhadora era submetida à situação constrangedora e atacada em suas convicções religiosas, sendo que esta decisão foi confirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho, como destacado no acórdão, pelo relator, a seguinte compreensão:

A situação narrada deixa evidente que a Reclamante era submetida à situação constrangedora, pois sofria constantes tentativas de interferências em suas convicções religiosas por parte de sua superior hierárquica, com frequentes pregações e comentários impróprios que lhe eram dirigidos. Mesmo não sendo obrigatória a participação dos empregados nos cultos, restou claro que, pelo menos em relação à Autora, não havia efetiva liberdade de opção religiosa.²⁸⁴

O relator do acórdão ainda destaca que a conduta contra a empregada se agrava pelo fato da interferência nas convicções religiosas “ocorrer no âmbito da relação de emprego, no ambiente de trabalho e por parte da superior hierárquica da Reclamante, se confundindo de

²⁷⁸ Segundo o dicionário técnico jurídico de Magalhães (2013, p. 568), Recurso de Revista é o recurso cabível na Justiça do Trabalho, direcionado ao Tribunal Superior do Trabalho – TST, contra decisão proferida pelos Tribunais Regionais do Trabalho – TRT.

²⁷⁹ TST. RECURSO DE REVISTA: RR-400-79.2010.5.09.0004. Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Publicado em: 13/09/2013. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=400&digitoTst=79&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0004>>. Acesso em: 20 maio 2018. p. 1.

²⁸⁰ TST, 2013, p. 3.

²⁸¹ TST, 2013, p. 6.

²⁸² TST, 2013, p. 4.

²⁸³ TST, 2013, p. 4.

²⁸⁴ TST, 2013, p. 6.

forma abusiva e irregular com a subordinação jurídica e impedindo, em face disso, de regular exercício do direito de resistência.”²⁸⁵

2.3.3 A discriminação religiosa na extinção do contrato de emprego

Por fim, a discriminação religiosa na relação laboral ainda pode ocorrer durante a extinção do contrato de trabalho, que segundo lecionado por Santos Junior, “a forma mais cruel de discriminação religiosa no ambiente do trabalho é aquela que expõe o trabalhador à ameaça de perder o emprego por causa de suas convicções religiosas”²⁸⁶. Este autor ainda afirma que “a despedida decorrente da discriminação religiosa merece maior repúdio do ordenamento jurídico”. Na demissão com ou sem justa causa, a postura discriminatória do empregador deverá acarretar a sua responsabilização por danos morais, como exposto pelo magistrado Santos Junior.²⁸⁷

Como exemplo de discriminação por motivo religioso ocorrido no momento da extinção do contrato de emprego, pode-se citar o caso em que a Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT-10 - Tocantins e Brasília) considerou que houve discriminação de cunho religioso no ato de dispensa de uma coordenadora educacional, mantendo assim a sentença que condenou um colégio de Brasília a pagar indenização por danos morais no valor de R\$ 15 mil à trabalhadora, conforme determinado no Recurso Ordinário²⁸⁸ de número 0001786-76.2013.5.10.0016 RO - Acórdão 1ª Turma/2014²⁸⁹. A coordenadora educacional ajuizou reclamação trabalhista após ser demitida, sem justa causa, em julho de 2013. A ação foi distribuída à 16ª Vara do Trabalho de Brasília.

A coordenadora educacional afirmou que sua dispensa foi motivada por ato discriminatório decorrente de boato difundido por uma colega de trabalho que teria lhe atribuído a condição de macumbeira e mãe de santo, sustentando nos autos processuais que “após a divulgação do fato, passou a sofrer constrangimentos pelos demais empregados; que foi inquirida pela diretora da escola acerca do boato, momento em que lhe foi dito que, caso

²⁸⁵ TST, 2013, p. 7.

²⁸⁶ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 262.

²⁸⁷ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 263.

²⁸⁸ Segundo o dicionário técnico jurídico de Magalhães (2013, p. 566-567), Recurso Ordinário é um instrumento que confere a parte vencida, ou a outrem, para invocar nova decisão judicial, de órgão jurisdicional hierarquicamente superior, sendo que na Justiça do Trabalho os órgãos julgadores são os Tribunais Regionais do Trabalho.

²⁸⁹ TRT-10. RECURSO ORDINÁRIO. 0001786-76.2013.5.10.0016 RO. Relatora: Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães. Data de publicação: 05/09/2014. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br/consweb_gsa/inteiro_teor.php?numero=385158>. Acesso em: 20 maio 2018, p. 1

constatada a prática religiosa, seria dispensada”²⁹⁰. Já a escola (reclamada) sustentou que o motivo da dispensa seria o desempenho profissional da coordenadora, negando qualquer forma de discriminação contra a empregada, como descrito nos autos processuais:

Em defesa, a reclamada sustentou que a autora foi dispensada em razão de seu desempenho profissional. Aduziu que a autora nunca foi discriminada, e nem mesmo sobre fatos envolvendo religião. Negou a prática do ilícito alegado, aduzindo que a condição religiosa da autora nunca foi informada aos superiores.²⁹¹

Contudo a testemunha apresentada pela coordenadora (reclamante) afirmou que:

o motivo da saída da reclamante, segundo comentários de todos, era de que a reclamante era macumbeira e teria feito trabalho contra a senhora Tânia; que o senhor Edmilson, vice-diretor da escola, disse à depoente dentro da sala dos professores que esse seria o motivo da demissão da reclamante, ou seja por motivo religioso; que a senhora Tânia disse à depoente, certa vez na CEF, que a reclamante era macumbeira e fazia trabalhos e não ficaria muito tempo na escola.²⁹²

Por sua vez, a testemunha da reclamada afirmou “que nunca ouviu comentários da senhora Tânia de que a reclamante seria macumbeira; que melhor esclarecendo que não sabe precisar a fonte, mas teria ouvido que a reclamante era mãe de santo”²⁹³.

Após ouvir os depoimentos das testemunhas, o juiz Luiz Fausto Marinho de Medeiros considerou caracterizada a discriminação. Segundo ele, ao alegar que a motivação da rescisão contratual teve por fundamento o desempenho profissional da obreira, o empregador “atraiu para si o encargo de comprová-la, por se tratar de fato modificativo do direito postulado”²⁹⁴ e segundo o magistrado, o colégio não se desincumbiu de comprovar o fundamento da dispensa. Em sua sentença o magistrado fez referência à Lei 9.029/95 que proíbe, em seu art. 1º, a prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, como visto na seção 1.3 desta pesquisa, que segundo o douto magistrado “fazendo uma interpretação ampliativa (CLT, art. 8º), também se compreende o preceito legal estendido à garantia constitucional ínsita à liberdade de crença e religião”²⁹⁵. Seguindo o mesmo entendimento ampliativo da referida lei a relatora do Acórdão afirma que “embora o texto legal não enumere a prática discriminatória por opção religiosa, é certo que o entendimento da Lei pode e deve ser aplicado por analogia, na medida em que encontra amparo nas garantias

²⁹⁰ TRT-10, 2014, p. 4.

²⁹¹ TRT-10, 2014, p. 4.

²⁹² TRT-10, 2014, p. 5.

²⁹³ TRT-10, 2014, p. 6.

²⁹⁴ TRT-10, 2014, p. 9.

²⁹⁵ TRT-10, 2014, p. 9.

gerais contidas pela Constituição”²⁹⁶. No Recurso Ordinário foi mantida a decisão do juiz de primeiro grau, por unanimidade, a Turma manteve a sentença que condenou o colégio ao pagamento de indenização no valor de R\$ 15 mil à coordenadora.

Lima vai além, com relação à extinção do contrato de trabalho, que em suas palavras, “as situações de discriminação laboral pós-contratual vêm configurando uma modalidade extremamente perversa, que tem encontrado um número crescente na casuística dos tribunais laborais”²⁹⁷. Segundo Lima, uma prática comum, de quase impossível constatação, é a prática de prestar más referências a outros futuros empregadores.²⁹⁸

Conforme exposto no início desta seção, Alonso e Reis dividem os momentos em que pode ocorrer a ofensa à liberdade religiosa no ambiente laboral em duas fases: a pré-contratual e a contratual. Segundo estes autores, na fase contratual, “de certa forma, se houver a imposição ao empregado, sob pena de demissão ou perseguição, este terá seu direito de liberdade de religião violado”²⁹⁹. Nos ensinamentos de Resende³⁰⁰, a demissão do empregado está relacionada a uma forma de extinção do contrato do trabalho. Desta forma, entende-se que Alonso e Reis condensaram os momentos de execução e extinção do contrato laboral apenas na fase contratual, diferentemente das explicações de Lima e Santos Junior, que não fazem tal agrupamento. Lima afirma que a classificação das discriminações deve ser realizada com base no momento da relação jurídica, possuindo características totalmente distintas, devendo “tomar como base o momento em que a relação jurídica material de trabalho se encontra quando praticado o ato discriminatório”³⁰¹. Considera-se que a divisão dos momentos da discriminação religiosa na relação de emprego seguindo a teoria de Lima e Santos Junior é a mais adequada para esta pesquisa. Isso se deve ao fato de que, ao analisar os Acórdãos do TST³⁰², estes momentos nas reclamações trabalhistas serão percebidos com nitidez, uma vez que durante a execução do contrato aparecem casos de perda de oportunidade de crescimento na carreira profissional ou limitação ao exercício da fé, e que no momento da extinção do contrato de trabalho a discriminação por motivo religioso pode ser a

²⁹⁶ TRT-10, 2014, p. 8.

²⁹⁷ LIMA, 2011, p. 222.

²⁹⁸ LIMA, 2011, p. 222.

²⁹⁹ ALONSO; REIS, 2014, p. 375.

³⁰⁰ RESENDE, 2015, p. 620.

³⁰¹ LIMA, 2011, p. 219.

³⁰² No capítulo 3 desta dissertação são apresentados resultados de uma pesquisa documental sobre os Acórdãos do TST relacionados com a discriminação religiosa na relação de emprego, realizada durante o desenvolvimento deste trabalho.

raiz motivacional para a demissão do empregado, retirando a fonte de sustento dele e de sua família.

Como visto nesta seção, os momentos da discriminação por motivos religiosos podem ocorrer em momentos distintos da relação de emprego, e nesta pesquisa será adotada a divisão das fases lecionadas por Lima e Santos Junior, por serem mais amplas. Na fase pré-contratual onde o indivíduo procura o meio de sustento por meio de seu labor, momento este de difícil comprovação, o que reflete em menores índices de ajuizamento nos tribunais, como se verá no próximo capítulo desta pesquisa. Outro momento, como verificado, ocorre durante a execução do contrato de trabalho, ou seja, quando já está empregado, de mais formação de prova e conseqüentemente maior número de ações judiciais, como se observará nos resultados desta pesquisa. Na extinção do contrato laboral tem-se o terceiro momento da ocorrência da discriminação religiosa nas relações de trabalho, que contribuem para significativos números de litígios nos tribunais do trabalho.

2.4 O assédio moral por razões religiosas

O assédio moral por razões religiosas³⁰³ pode ocasionar a necessidade de indenização por dano moral, conforme será demonstrado ao longo desta seção. Segundo o relatório “Justiça em Números 2018: ano-base 2017”, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ, na Justiça do Trabalho, com 15% do total de processos ingressados na justiça brasileira, há uma concentração no assunto “verbas rescisórias de rescisão do contrato de trabalho”, representado por 11,51%, seguido por “Responsabilidade Civil do Empregador/Indenização por Dano Moral”, representado por 1,64% das novas ações.³⁰⁴ O referido relatório ainda assevera que:

A Justiça do Trabalho tem padrão mais homogêneo, com muitos tribunais vinculados aos mesmos assuntos. Os principais são: ‘Rescisão do Contrato/Seguro Desemprego’, ‘Rescisão do Contrato/Verbas Rescisórias’, ‘Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Salário/Diferença Salarial’ e ‘Responsabilidade Civil do Empregador/ Indenização por Dano Moral’.³⁰⁵

³⁰³ Este tema está intimamente ligado aos momentos da discriminação por motivo religioso, vistos na seção anterior. Contudo, para destacar o assunto, optou-se por fazer a abordagem em seção própria, seguindo a organização das obras usadas nesta pesquisa.

³⁰⁴ CNJ: Conselho Nacional de Justiça. *Justiça em Números 2018: ano-base 2017*. Brasília, 2018, p. 180-181.

³⁰⁵ CNJ, 2018, p. 185.

Segundo Fioreli, o assédio moral é um comportamento ou conjunto de comportamentos em relação a alguém, com insistência importuna, perseguição. Para ele, “as definições mais conhecidas de assédio moral derivam do ambiente de trabalho, onde se mostra proeminente a tomada de posição a respeito e os comportamentos são menos encobertos, por exemplo, do que no lar e em instituições fechadas”³⁰⁶.

Para Bomfim, assédio é o termo utilizado para designar as condutas que causem constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Já o assédio moral é “caracterizado pelas condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico. Normalmente, refere-se a um costume ou prática reiterada do empregador”³⁰⁷. A autora ainda leciona que o assédio moral também é chamado de *bossing*, *mobbing*, *bullying*, *harcèlement*, manipulação perversa, terrorismo psicológico e psicoterrorismo.³⁰⁸

Hirigoyen define o assédio moral no ambiente laboral como “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa”³⁰⁹, e a autora ainda ensina que, desta forma, coloca-se em perigo a continuidade da relação de emprego e pode promover a degradação do ambiente de trabalho.³¹⁰ Neste sentido Pamplona Filho afirma que “a possibilidade de perda do posto de trabalho, que dá a subsistência ao empregado, faz com que ele acabe se submetendo aos mais terríveis caprichos e devaneios, não somente de seu empregador, mas até mesmo de seus próprios colegas de profissão”.³¹¹

Segundo Santos Junior, uma questão intimamente ligada à discriminação religiosa é a do assédio moral por razões religiosas. O assédio moral por razões religiosas, segundo Setubal, estaria relacionado estreitamente à conduta proselitista do indivíduo que possui determinada fé.³¹² Para Santos Junior, a distinção do assédio moral por razões religiosas é tão somente o que move a conduta abusiva do agressor, que age motivado pela intolerância à

³⁰⁶ FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Júlio Olivé. *Assédio moral: uma visão multidisciplinar*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 10.

³⁰⁷ BOMFIM, 2014, p. 960.

³⁰⁸ BOMFIM, 2014, p. 961.

³⁰⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Trad. Maria Helena Kühner, 5. ed. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2002. p. 65.

³¹⁰ HIRIGOYEN, 2002, p. 65.

³¹¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego, *in Temas de toria da constituição e direitos fundamentais*. CUNHA Jr., Dirley; PAMPLONA FILHO, Rodolfo (org.). Salvador: Editora JusPODIVM, 2007, p. 240.

³¹² SETUBAL, 2011, p. 180.

identidade religiosa de sua vítima.³¹³ De uma forma mais ampla, Consani afirma que o assédio moral no ambiente de trabalho por motivos religiosos “é a exposição do indivíduo a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, ironia em razão de sua escolha religiosa, a discriminação nada mais é que a exclusão, restrição ou preferência baseada em tal crença”³¹⁴.

Santos Junior leciona que a tarefa de especificar quais situações que configuram o assédio religioso é atribuída à jurisprudência e à doutrina. Ele ainda afirma que:

Nos termos do entendimento majoritário na nossa doutrina e jurisprudência, nem toda discriminação religiosa será assédio moral. Para que este se configure faz-se necessário que a conduta discriminatória seja reiterada, tenha como finalidade a exclusão da vítima e cause um dano à sua integridade psicofísica. Assim, é possível compreender o assédio moral por razões religiosas como uma discriminação religiosa qualificada pela reiteração de condutas ofensivas à dignidade da vítima, com o objetivo de trazer-lhe danos à integridade psicofísica e, assim, afastá-la do ambiente de trabalho.³¹⁵

No relatório sobre intolerância e violência religiosa no Brasil, referente aos anos de 2011 a 2015, é informado que, entre os dados analisados, houve uma discussão jurisprudencial sobre a configuração ou não de dano moral decorrente da imposição da religião do empregador para com o empregado. Ainda no relatório sobre intolerância e violência religiosa no Brasil é afirmado que alguns tribunais não entendem essa prática como assédio moral motivado por intolerância religiosa e outros reconhecem. O relatório ainda conclui que fica evidenciada, assim, uma dificuldade na identificação do assédio moral nas relações trabalhistas, visto que devido à sua motivação envolver questões de cunho religioso, sua tipificação possui tantos elementos de ordem jurídica quanto psicológica.³¹⁶

No caso relatado na seção 2.3.2 desta pesquisa, em que uma empresa de turismo foi condenada a pagar R\$ 5 mil de indenização por assédio moral a uma ex-empregada, a Reclamante (ex-empregada), na petição inicial, alegou que foi vítima de assédio moral e discriminação em razão de sua opção religiosa por parte de sua superiora hierárquica.³¹⁷ O TST manteve a condenação ao pagamento de danos morais a trabalhadora, devido à discriminação religião e destacou que “esta atitude abusiva e irregular caracteriza dano moral. Ressalte-se que o dano moral se configura tão somente pela violação dos direitos da

³¹³ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 266.

³¹⁴ CONSANI, 2016, p. 62.

³¹⁵ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 266.

³¹⁶ BRASIL, 2016, p. 82.

³¹⁷ TST, 2013, p. 3.

personalidade, podendo ser presumido pelos atos praticados, sem necessidade de comprovação efetiva da lesão.”³¹⁸

Conforme lecionado por Santos Junior, a discriminação religiosa no ambiente laboral afeta diretamente algumas das mais importantes projeções da personalidade, “a exemplo da consciência, da integridade psíquica e da autoimagem, inevitavelmente causa um prejuízo moral, que deve ser, por um princípio de equidade, adequadamente compensado”³¹⁹. Valendo para a discriminação religiosa pura e simples como também para o assédio moral por motivada por questões religiosas. Em relação ao valor da reparação do dano sofrido, Santos Junior assevera que:

A maior gravidade do assédio moral, porém, deve repercutir na fixação do valor da indenização a ser paga à vítima, com o objetivo didático de desencorajar futuras agressões à dignidade humana, uma preocupação ainda mais relevante quando a discriminação religiosa se manifesta com tamanha hediondez.³²⁰

Durante a análise dos acórdãos do TST notou-se que diversas vezes os ministros do TST seguiam este mesmo sentido exposto por Santos Junior, que havendo o assédio moral por razões religiosas, poderá surgir o direito à reparação por dano moral, como se verá nos exemplos expostos no próximo capítulo desta pesquisa.

Até aqui, neste trabalho, procurou-se apresentar a evolução da liberdade religiosa nos textos constitucionais e infraconstitucionais pátrios, bem como sua influência nas relações laborais no tocante à liberdade religiosa. Viu-se ainda o conceito de discriminação religiosa no sentido geral e no contexto justralhista. Em seguida foram verificados os momentos em que geralmente pode ocorrer a discriminação religiosa nas relações de emprego e, por fim, abordou-se o tema do assédio moral por razões religiosas nas relações de emprego com a possibilidade reparação por danos morais.

No próximo capítulo serão apresentados a metodologia, os resultados e a análise da pesquisa documental realizada sobre os acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho – TST, terceira instância justralhista, referentes à discriminação religiosa nas relações de emprego, disponíveis em seu sítio eletrônico de pesquisa unificada. Para tal intento, será usado como guia o relatório sobre intolerância e violência religiosa no Brasil (2011- 2015)³²¹, que traz

³¹⁸ TST, 2013, p. 7.

³¹⁹ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 271.

³²⁰ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 271.

³²¹ BRASIL, 2016, p. 73.

análises similares, principalmente de Tribunais Regionais do Trabalho, ou seja, a segunda instância da Justiça do Trabalho.

O número de ações por discriminação religiosa nas relações de emprego que chegam ao TST tem aumentado? Quais as religiões das vítimas de discriminação no âmbito laboral? Quais as principais atitudes de empregados e empregadores que contribuem para as proposições de tais ações judiciais? Quais os principais danos relatados pelas vítimas? Com as respostas a estas perguntas, espera-se que empregadores tomem iniciativas para evitar danos aos seus empregados, promovendo um ambiente laboral pacificado, saudável e com menor potencial de proposições de ações trabalhistas.



3 ANÁLISE DA DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA NA RELAÇÃO DE EMPREGO POR MEIO DO EXAME DOS ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

O Tribunal Superior do Trabalho – TST é a terceira instância da Justiça do Trabalho. Com sede em Brasília-DF e jurisdição em todo o território nacional, é o órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 111, inciso I, da Constituição Federal de 1988³²², cuja função essencial consiste em uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira. O TST tem vinte e sete Ministros em sua composição, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal.³²³

Nesta etapa da pesquisa, valendo-se dos conceitos vistos nos capítulos anteriores, será realizada uma análise da discriminação religiosa na relação de emprego por meio do exame dos Acórdãos do TST. Para este intento, primeiramente será apresentada a metodologia utilizada para a pesquisa documental dos Acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho. Em seguida serão apresentados dados sobre quais os religiosos mais susceptíveis de discriminação religiosa na relação de emprego. Depois se mostrará os casos em que o empregado discrimina o colega de trabalho por motivo religioso. Logo depois são apresentados os casos em que os empregadores cometem discriminação religiosa na relação de emprego. Por fim é apresentada uma proposta para minimizar a discriminação religiosa nas relações de emprego.

3.1 A metodologia utilizada para a pesquisa documental dos Acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho.

A pesquisa documental é muito parecida com a pesquisa bibliográfica, como ensina Gil³²⁴. Segundo ele a diferença principal entre ambas está na natureza das fontes da pesquisa. A pesquisa bibliográfica “se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não recebem

³²² Art. 111. São órgãos da Justiça do Trabalho: I - o Tribunal Superior do Trabalho; II - os Tribunais Regionais do Trabalho; III - Juizes do Trabalho. Informações disponíveis em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 25 set. 2018.

³²³ Informações disponíveis em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/institucional>>. Acesso em: 11 de jul. 2018.

³²⁴ GIL, 2002, p. 45.

ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa”³²⁵.

Nesse contexto, Gil ensina que a pesquisa documental apresenta algumas vantagens. Ele afirma que inicialmente, “há que se considerar que os documentos constituem fonte rica e estável de dados. Como os documentos subsistem ao longo do tempo, tornam-se a mais importante fonte de dados em qualquer pesquisa de natureza histórica.”³²⁶ Outra vantagem da pesquisa documental está em seu custo. “Como a análise dos documentos, em muitos casos, além da capacidade do pesquisador, exige apenas disponibilidade de tempo, o custo da pesquisa torna-se significativamente baixo, quando comparado com o de outras pesquisas.”³²⁷ Outra vantagem da pesquisa documental é não exigir contato com os sujeitos da pesquisa. É sabido que em muitos casos o contato com os sujeitos é difícil ou até mesmo impossível. Em outros, a informação proporcionada pelos sujeitos é prejudicada pelas circunstâncias que envolvem o contato.

Para a realização da pesquisa nos acórdãos do TST foi utilizada a ferramenta de consulta unificada de jurisprudência do referido tribunal, disponível no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>. A consulta unificada permite pesquisar acórdãos, decisões monocráticas, decisões da presidência, decisões da CGJT, decisões do CSJT, súmulas e orientações, de forma individual ou conjunta (marcando a opção Todas), como se pode observar na Figura 2.

³²⁵ GIL, 2002, p. 45.

³²⁶ GIL, 2002, p. 46.

³²⁷ GIL, 2002, p. 46.

Figura 2 – Campos da consulta unificada da jurisprudência do TST³²⁸

Os campos de pesquisa são “pesquisa livre”, que permite pesquisa textual, no inteiro teor dos documentos; procura por número de processo, com numeração única ou antiga; pesquisa por relator das decisões, que pode ser Ministro, Desembargador convocado ou Conselheiro do CSJT; pesquisa por data de julgamento, sendo possível o uso de intervalo de tempo; pesquisa por data de publicação, que também permite o uso de intervalo de tempo; procura por órgão julgador; pesquisa somente no campo da ementa do acórdão e por fim, pesquisa por tipo de processo (classe processual).³²⁹ Neste trabalho, durante a pesquisa documental, será preenchido somente o campo “pesquisa livre”, deixando os demais campos sem preenchimento, possibilitando assim que os termos ligados à discriminação religiosa sejam verificados nos mais de 1,7 milhão de acórdãos disponibilizados pelo TST.³³⁰

Segundo o TST as consultas utilizam a lógica ou álgebra booleana (álgebra binária). Os chamados operadores booleanos permitem definir a pesquisa com maior ou menor amplitude, considerando a presença ou ausência de palavras ou expressões nos textos

³²⁸ *Print screen* da página de consulta unificada da jurisprudência do TST. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 10 set. 2017.

³²⁹ TST. Consulta unificada de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho - *link* ajuda. Informações disponíveis em: <<https://bit.ly/2Q4PDJD>>. Acesso em: 15 ago. 2018.

³³⁰ Utilizando-se a expressão “direito”, que possivelmente todos os acórdãos conterão, no dia 19/09/2018 as 08h45min, a pesquisa unificada apresentou a ocorrência do referido termo em 1.713.448 acórdãos.

analisados.³³¹ É indiferente o uso de letras maiúsculas ou minúsculas ou emprego de acentuação.³³² Para verificar esta informação, fez-se o teste com a expressão “ir à igreja” ou “ir na igreja” e os resultados serão os mesmos, depois testou-se a busca com a expressão “tolerancia” (sem acento) e “tolerância” grafada da forma correta, e também obteve-se o mesmo resultado.

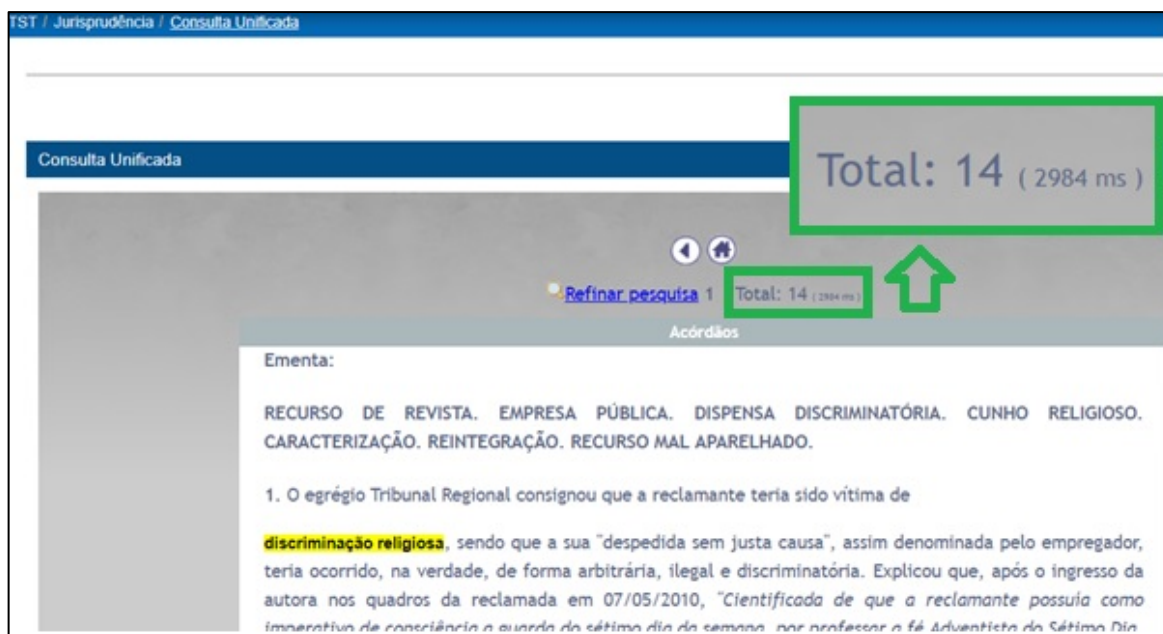
Importante informar o uso das aspas duplas na pesquisa dos termos, como “discriminação religiosa”, que apesar das aspas não serem um conector, podem ser utilizadas para pesquisar expressões exatamente na forma como informadas ou para pesquisar por palavras que também funcionam como conectores.³³³ Como resultado é apresentado o número de documentos que possuem o termo procurado, independentemente de quantas vezes o termo aparece no corpo do texto do acórdão, ou seja, o documento pode possuir várias vezes o termo pesquisado, contudo será informado apenas um documento e não o número de palavras que ele possui. A Figura 3 ilustra o resultado para a pesquisa livre do termo “discriminação religiosa”, neste caso é apresentado o número de 14 acórdãos com o termo “discriminação religiosa” e ainda há a indicação do tempo de pesquisa, que foi de 2984 milissegundos, como pode ser visto na ampliação gráfica em detalhe.

³³¹ TST. Consulta unificada de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho - *link* ajuda. Informações disponíveis em: <<https://bit.ly/2Q4PDJD>>. Acesso em: 15 ago. 2018.

³³² TST. Consulta unificada de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho - *link* ajuda. Informações disponíveis em: <<https://bit.ly/2Q4PDJD>>. Acesso em: 15 ago. 2018.

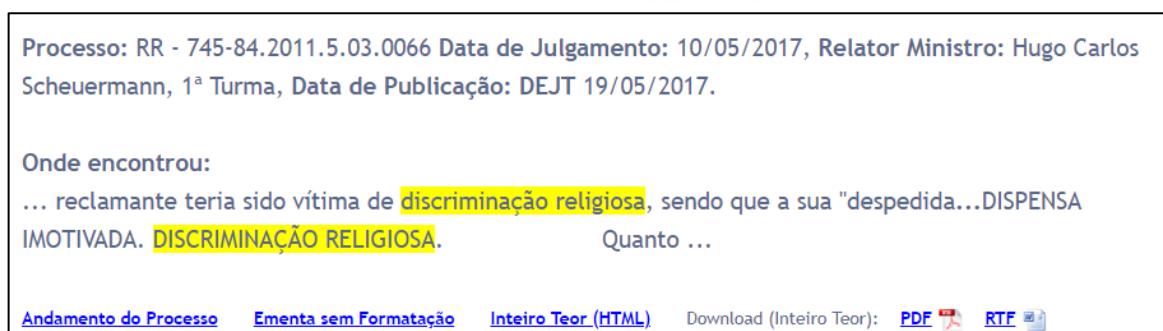
³³³ TST. Consulta unificada de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho - *link* ajuda. Informações disponíveis em: <<https://bit.ly/2Q4PDJD>>. Acesso em: 15 ago. 2018.

Figura 3 – Indicação do número de acórdãos encontrados e tempo gasto³³⁴



Nos resultados são apresentadas as Ementas dos acórdãos e a marcação na cor amarela da localização do termo pesquisado. Os termos são pesquisados na ementa e também em qualquer parte do texto completo do acórdão. A ferramenta de consulta unificada indica brevemente onde está localizado o termo pesquisado, como ilustrado na Figura 4:

Figura 4 – Indicação da localização no texto do acórdão do termo pesquisado³³⁵



Esta breve indicação da localização dos termos permite fazer uma análise preliminar do documento antes de se realizar o *download* do inteiro teor do acórdão, que é disponibilizado nos formatos “.pdf” e/ou “.rtf”, como pode ser visto também na Figura 4.

³³⁴ Adaptação de *Print screen* da página de resultados da consulta unificada da jurisprudência do TST. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>. Acesso em: 10 set. 2017.

³³⁵ *Print screen* da página de resultado da consulta unificada da jurisprudência do TST. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>. Acesso em: 10 set. 2017.

Desta forma, tem-se o acesso ao documento de forma completa, permitindo a leitura e a compreensão do caso e como a discriminação religiosa está presente na situação concreta analisada pelo TST.

Todos os acórdãos encontrados nas pesquisas foram salvos com o nome disponibilizado pela própria ferramenta de pesquisa, que tem relação direta com número do processo do acórdão. Desta forma foi criada uma tabela indicando os números dos processos e a ocorrência dos termos de interesse da pesquisa encontrados no inteiro teor das decisões, bem como possibilitar uma análise comparativa entre os documentos.

Para encontrar os acórdãos que possivelmente contenham as decisões referentes à discriminação religiosa no ambiente do trabalho, elaborou-se uma lista com termos a serem inseridos no campo “pesquisa livre” da ferramenta de pesquisa unificada. Estas palavras foram escolhidas considerando o relatório sobre intolerância e violência religiosa no Brasil³³⁶, referente aos anos de 2011 a 2015, bem como, termos encontrados ao longo dos textos usados nesta pesquisa e nos debates realizados durante o curso das disciplinas deste Mestrado Profissional.

No Quadro 2 são apresentados os termos usados para identificação dos acórdãos de interesse desta pesquisa, separados pelos grupos que tenham relação direta com a discriminação ou liberdade religiosa; relação com ofensas na relação de emprego e o proselitismo religioso no âmbito laboral. Os termos com indicação de “*” (asterisco) também foram utilizados na pesquisa para elaboração do relatório sobre intolerância religiosa no Brasil, citado acima.

Quadro 2 – Termos usados para identificação dos acórdãos³³⁷

Relação direta com discriminação religiosa ou liberdade religiosa
Conflito religioso*
Discriminação de cunho religioso
Discriminação religiosa*
Fundamentalismo religioso*
Intolerância religiosa*
Liberdade de religião
Liberdade religiosa*
Motivação religiosa

³³⁶ BRASIL. Relatório sobre intolerância e violência religiosa no Brasil (2011- 2015): resultados preliminares / Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos; organização, Alexandre Brasil Fonseca, Clara Jane Adad. – Brasília: Secretaria Especial de Direitos Humanos, SDH/PR, 2016, p. 30.

³³⁷ Quadro de termos a serem pesquisados proposto pelo autor.

Motivo religioso
Ofensa a religião
Ofensa religiosa
Perseguição religiosa*
Preconceito religioso
Tolerância religiosa
Violência religiosa*
Ofensas na relação de emprego
Batuqueira
Batuqueiro
Crete safada
Crete safado
Crete vagabunda
Crete vagabundo
Crentinha
Crentinho
Macumbeira
Macumbeiro
Mãe de santo
Pai de santo
Sapatinho de fogo
Proselitismo religioso
Aceitar Jesus
Frequentar o culto
Ir à igreja
Ir ao culto
Participar de culto

Não foram inseridos, na procura, termos ligados diretamente à denominação ou cargos religiosos, pois, em uma análise prévia, na ferramenta de pesquisa unificada percebeu-se que os termos como “pastor”, “adventista” ou “umbanda”, por exemplo, são encontrados em diversos acórdãos relacionados a questões trabalhistas diversas do objeto desta pesquisa, tais como, pedido de vínculo de emprego, pagamento de horas extras entre outros pedidos não ligados a discriminação religiosa ou ofensa à liberdade religiosa. Ademais usando os termos ora selecionados, as particularidades quanto a religião e atores estarão contidos nos textos dos referidos acórdãos, como poderá se perceber nos resultados obtidos.

Realizadas estas considerações a respeito do escopo e critérios da análise, passa-se, a partir do tópico seguinte, a apresentar os resultados encontrados.

3.2 Análise dos resultados

Nesta seção serão apresentados os dados obtidos na pesquisa documental dos acórdãos do TST. Inicialmente serão revelados os dados sobre os acórdãos localizados com termos que indicariam a ocorrência da discriminação religiosa no ambiente laboral. Em seguida serão mostrados dados das religiões mais envolvidas nos acórdãos. E por fim, será apresentada a ocorrência das normas legais que serviram para fundamentação legal das decisões envolvendo discriminação ou ofensa à liberdade religiosa.

3.2.1 *Os acórdãos localizados com os termos que indicariam a ocorrência da discriminação religiosa no ambiente de trabalho*

Inicialmente, fazendo-se a busca na pesquisa unificada do TST, somente com o termo “religião”, no dia 24 de setembro de 2018, obteve-se como resultado 688 acórdãos. Este número é bem superior ao encontrado por Correia, apresentado em um artigo publicado no ano de 2012, em que, segundo ele “a pesquisa indicou que 174 acórdãos daquele tribunal fazem referência à expressão ‘religião’ e inúmeros mencionam religiões específicas (‘cristianismo’, ‘evangélico’, ‘adventista’, v.g.)”³³⁸. Contudo usando apenas o termo “religião” a pesquisa pode ficar prejudicada, uma vez que este termo isolado é encontrado nos acórdãos em que envolvem demandas trabalhistas de algumas entidades religiosas nas quais não necessariamente há problemas com discriminação ou fatos correlatos, mas tão somente por estar ligada a alguma entidade o termo “religião” pode estar presente no acórdão.

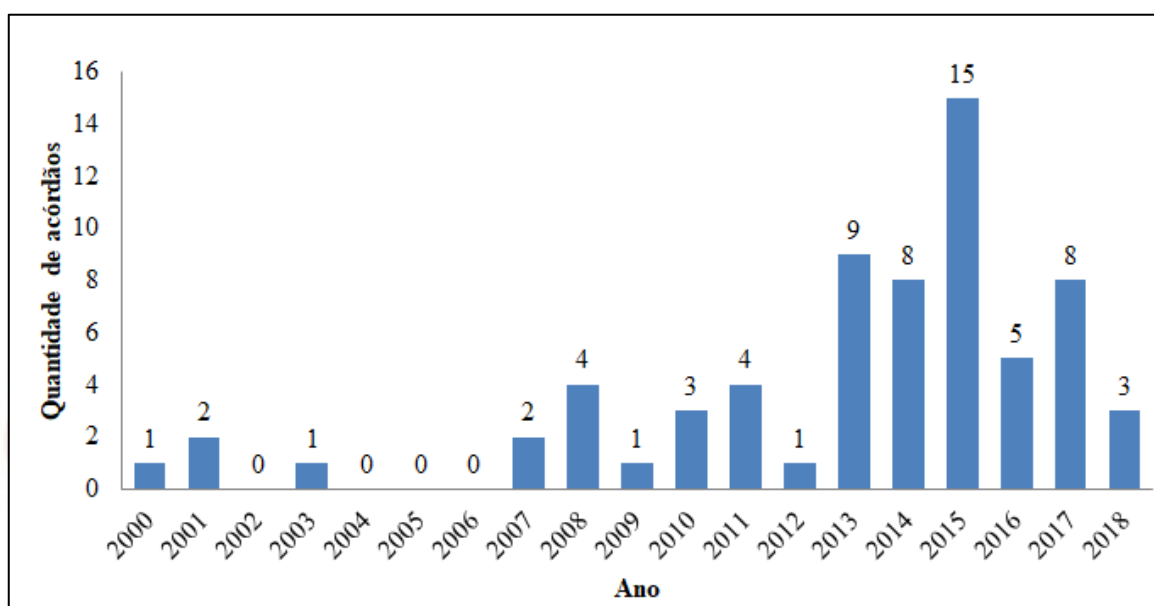
Utilizando os termos listados no Quadro 2, apresentados na seção anterior, encontraram-se 96 acórdãos que possivelmente teriam relação direta com o tema discriminação ou limitação da liberdade religiosa nas relações de emprego. Todos estes acórdãos foram analisados, sendo excluídos os que não tinham relação com alguma discriminação ou ofensa à liberdade religiosa, apesar de terem os termos que indicariam tais ações. Ainda durante a leitura dos acórdãos, notou-se que alguns termos se repetiam em outros documentos, como por exemplo, os termos “liberdade de religião” e “liberdade religiosa”, que em alguns casos estão contidos no mesmo acórdão simultaneamente. No final

³³⁸ CORREIA, Atalá. Estado laico e sociedade plural: investigação sobre a liberdade religiosa no âmbito do direito do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 78, n. 1, p. 17-45, jan./dez. 2012. p. 16.

restaram 67 acórdãos, que estão listados no “Apêndice” desta pesquisa, que separa o número dos documentos e quais os termos que também se repetem.

Destes 67 acórdãos, o acórdão mais antigo é do ano 2000, e os mais recentes do ano de 2018, como se pode observar no Gráfico 2, que apresenta a evolução temporal dos acórdãos pesquisados.

Gráfico 2 – Evolução temporal dos acórdãos do TST relacionados a discriminação ou ofensa a liberdade religiosa³³⁹



Pelo Gráfico 2, nota-se que a maior quantidade dos acórdãos proferidos foram a partir do ano de 2013, com destaque para o ano de 2015 com a presença de 15 acórdãos. Em 2018, até o dia 24 de setembro, foram encontrados três acórdãos. Este resultado vai ao encontro do relatório sobre intolerância e violência religiosa no Brasil, referente aos anos de 2011 a 2015, em que “após 2012 houve um crescimento de casos envolvendo intolerância e violência religiosa que foram julgados pelos tribunais brasileiros”³⁴⁰.

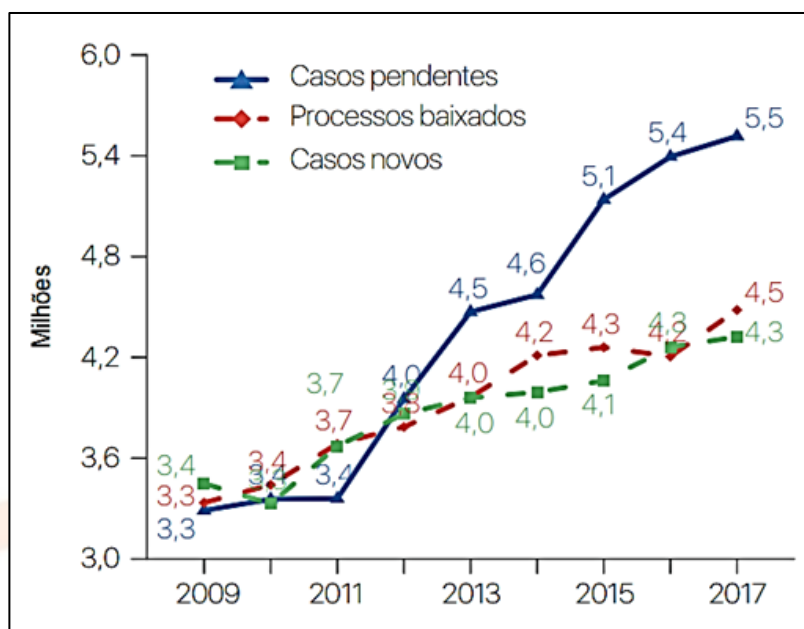
Provavelmente a concentração de acórdão sobre o tema a partir de 2013 tenha relação com a crise econômica vivida pelo Brasil nos últimos anos, que provocou o aumento do número de desempregados, fazendo aumentar a demanda da Justiça do Trabalho, como pode ser observado no Gráfico 3, fornecido pelo relatório “Justiça em Números 2018: ano-base 2017”, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ. O Gráfico mostra o

³³⁹ Autor.

³⁴⁰ BRASIL, 2016, p. 75.

crescimento acentuado de processos nos últimos anos, coincidente com a crise econômica vivida no país.

Gráfico 3 - Movimentação processual na Justiça do Trabalho nos anos de 2009 a 2017³⁴¹

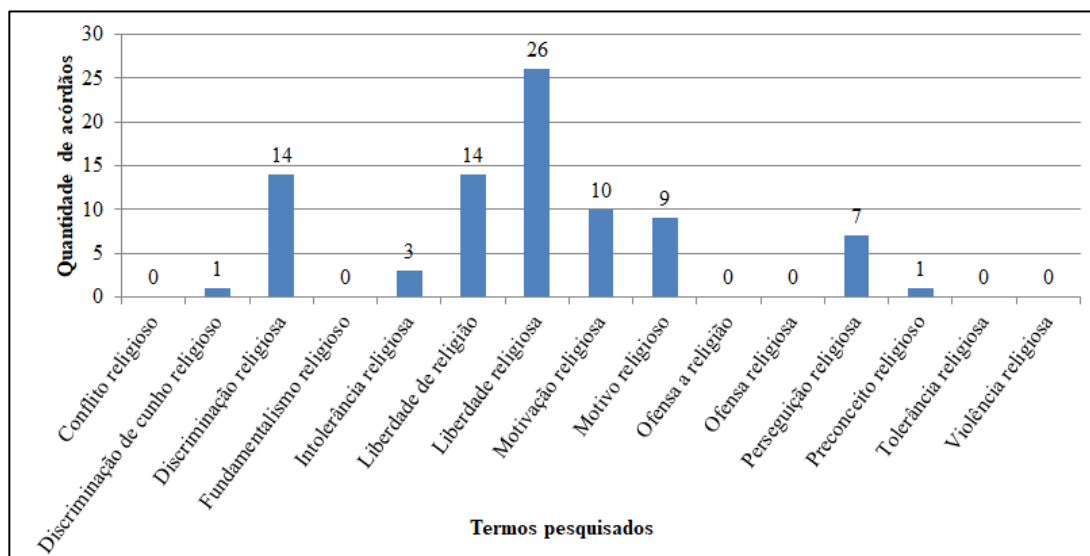


Em relação aos termos que tem relação direta com discriminação religiosa ou liberdade religiosa, constantes no Quadro 2, visto na seção anterior, no primeiro momento, ao fazer a busca na pesquisa unificada, encontrou-se a maior quantidade acórdãos com o termo “liberdade religiosa”, com 26 incidências, seguido pelos termos “discriminação religiosa” e “liberdade de religião” com 14 ocorrências cada, depois o termo que mais apareceu foi “motivação religiosa”, em 10 acórdãos, em seguida “motivo religioso” apareceu em 9 documentos, o termo “perseguição religiosa” foi encontrado em 7 casos, “intolerância religiosa” em 3 acórdãos, já o termo “discriminação de cunho religioso” foi encontrado em somente um documento, como descrito no Gráfico 4.

Observa-se ainda no Gráfico 4 que não foram encontrados acórdãos para os termos: conflito religioso, fundamentalismo religioso, ofensa a religião, ofensa religiosa, tolerância religiosa e violência religiosa.

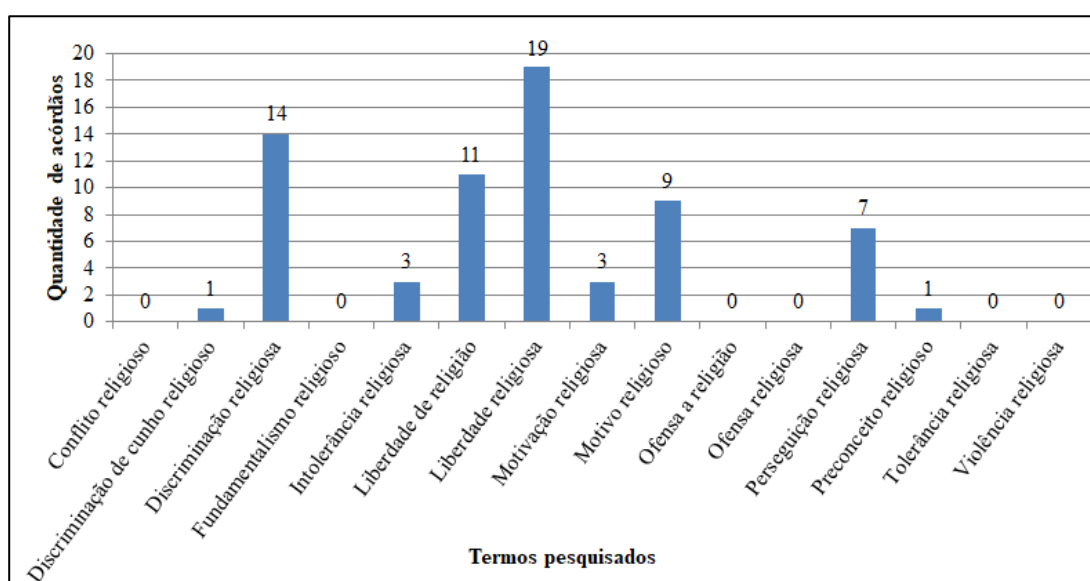
³⁴¹ CNJ: Conselho Nacional de Justiça. *Justiça em Números 2018*: ano-base 2017. Brasília, 2018, p. 75.

Gráfico 4 – Quantidade de acórdãos encontrados com termos com relação direta com a discriminação religiosa: utilizando a pesquisa unificada do TST³⁴²



Após a leitura detalhada destes acórdãos, notou-se que alguns não tinham relação com o tema pesquisado. Apesar de possuírem os termos, no caso concreto eram relacionados a temas alheios a esta pesquisa, como por exemplo, a pedidos de vínculo de emprego de pastores com algumas igrejas, ou seja, um assunto totalmente fora do contexto desta pesquisa. Assim a quantidade real de acórdãos que tratam do tema pesquisado é conforme o indicado no Gráfico 5:

Gráfico 5 – Quantidade de acórdãos encontrados com termos com relação direta com a discriminação religiosa: após a leitura dos acórdãos encontrados na pesquisa unificada³⁴³



³⁴² Autor.

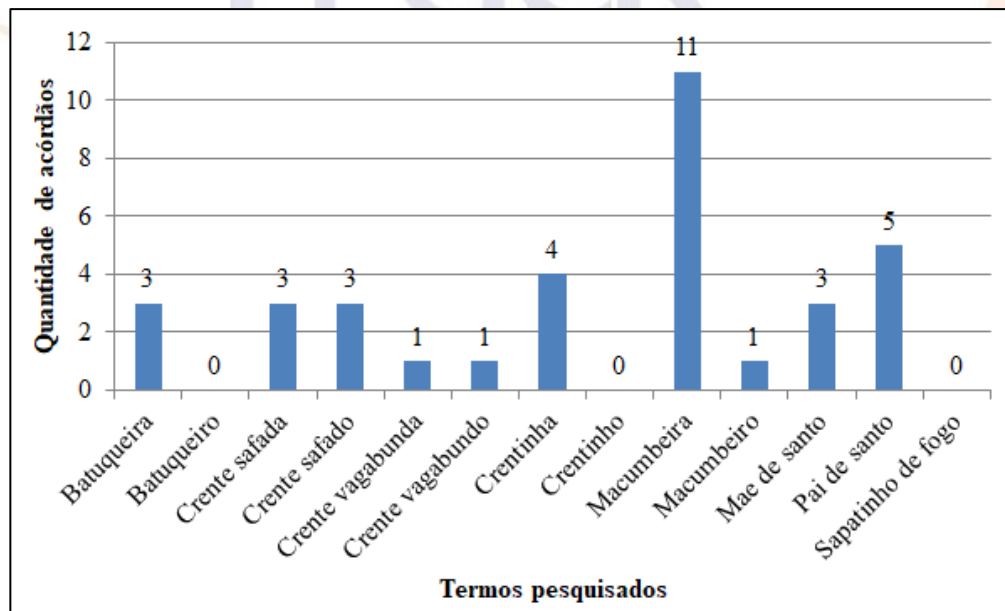
³⁴³ Autor.

Com 30 acórdãos, sendo 11 sobre “liberdade de religião” e 19 sobre “liberdade religiosa”, a ofensa à liberdade de religião foi destaque em termos numéricos de acórdãos encontrados. As limitações ocorrem de diversas formas, com destaque para a limitação de dias de folga, tentativas de obrigar o empregado a seguir uma determinada religião, entre outras ações que serão vistas na próxima seção, que apresentará o envolvimento de segmentos religiosos nos referidos acórdãos.

Em 14 acórdãos apareceu o termo “discriminação religiosa”, em muitos casos escritos nos mesmos acórdãos que continham os termos “liberdade de religião” e “liberdade religiosa”. A expressão “discriminação religiosa” foi empregada usando como referência os conceitos vistos na seção 2.2 desta pesquisa, ora usando conceitos de doutrinadores e alguns momentos valendo-se da Lei nº 9.029/1995 ou a Convenção nº 111 da OIT.

No tocante aos termos relacionados com a ofensa religiosa, listados no Quadro 2, a pesquisa unificada apresentou 35 acórdãos, com destaque para o termo “macumbeira” com 11 ocorrências, conforme apresentado no Gráfico 6:

Gráfico 6 – Quantidade de acórdãos encontrados com termos com relação a ofensa religiosa: utilizando a pesquisa unificada do TST³⁴⁴

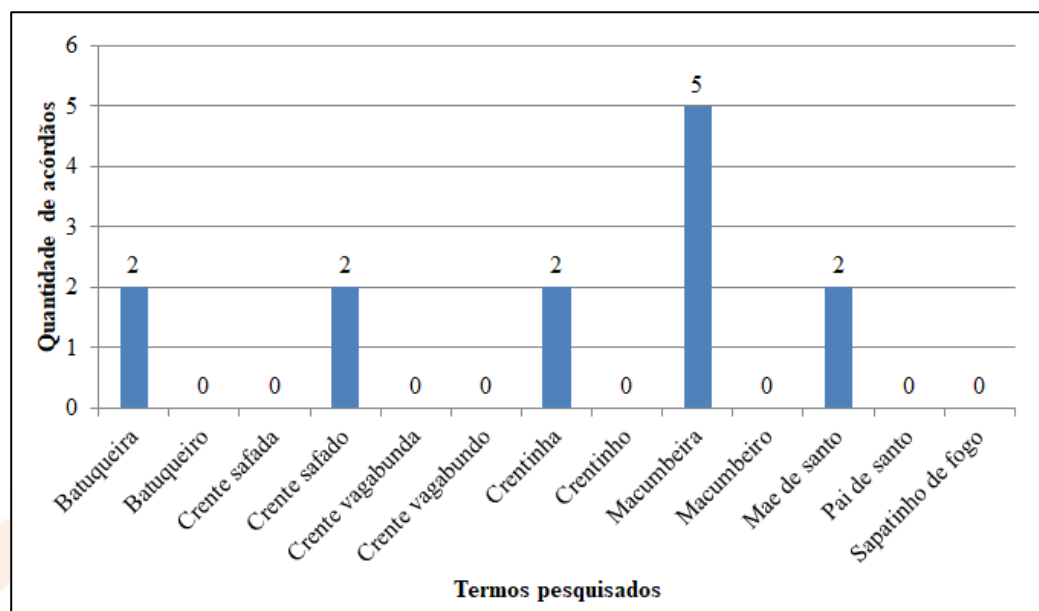


Contudo, novamente, ao analisar os documentos identificou-se que alguns termos não faziam relação com questões religiosas. O termo “batuqueira”, por exemplo, no processo identificado com o número TST-RR-544-92.2011.5.09.0012, é um componente de uma linha de produção de uma empresa de cosméticos. Desta forma fazendo-se uma análise da

³⁴⁴ Autor.

pertinência do termo pesquisado na questão religiosa chegou-se aos números apresentados no Gráfico 7:

Gráfico 7 – Quantidade de acórdãos encontrados com termos com relação a ofensa religiosa: após a leitura dos acórdãos encontrados na pesquisa unificada³⁴⁵



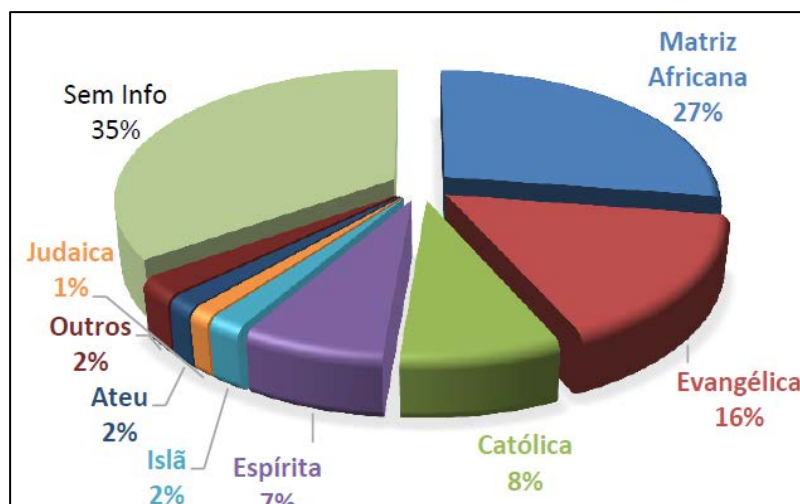
Nota-se que o termo “macumbeira” tem cinco ocorrências, o termo “batuqueira” teve duas ocorrências, o termo “mãe de santo” apareceu em dois acórdãos, ou seja, considerando os termos como ofensa a religiões de matriz africana, têm-se o registro de nove casos. Pela leitura dos documentos nota-se um desprezo pela religião do outro, com intuito de magoar o próximo no ambiente de trabalho. Na próxima seção desta pesquisa serão apresentados alguns casos extraídos dos acórdãos que mostram estas ocorrências.

Os outros termos são ligados aos evangélicos, que somados chegam a quatro acórdãos. Este resultado vai ao encontro do relatório sobre intolerância e violência religiosa no Brasil, referente aos anos de 2011 a 2015, que analisando as denúncias feitas às ouvidorias de diversos órgãos, concluiu-se que a maioria das vítimas de violência ou discriminação religiosa “pertence a religiões de matriz africana, destacando que em segundo lugar encontram-se vítimas de religião evangélica”³⁴⁶, como se pode observar no Gráfico 8, que apresenta os índices percentuais das vítimas de violência ou discriminação religiosa, com base nas denúncias às ouvidorias de diversos órgãos. Destaca-se o alto índice “sem info”, ou seja, de pessoas que não informaram a religião, aparecendo em primeiro lugar com 35%.

³⁴⁵ Autor.

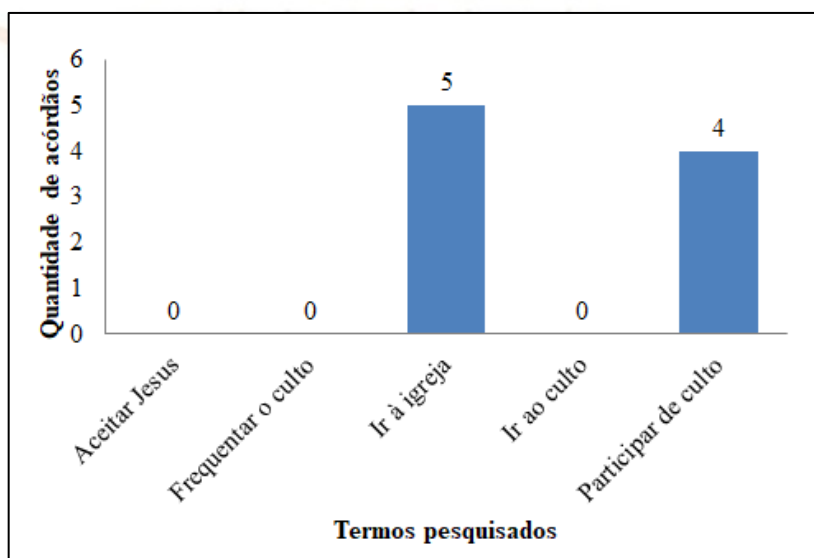
³⁴⁶ BRASIL, 2016, p. 68.

Gráfico 8 – Vítimas de violência ou discriminação religiosa com base nas denúncias às ouvidorias de diversos órgãos³⁴⁷



Por fim, foram pesquisados os termos ligados ao proselitismo religioso no ambiente de trabalho, listados no Quadro 2. Os resultados das buscas na pesquisa unificada estão apresentados no Gráfico 9:

Gráfico 9 – Quantidade de acórdãos encontrados com termos com relação ao proselitismo religioso: utilizando a pesquisa unificada do TST³⁴⁸



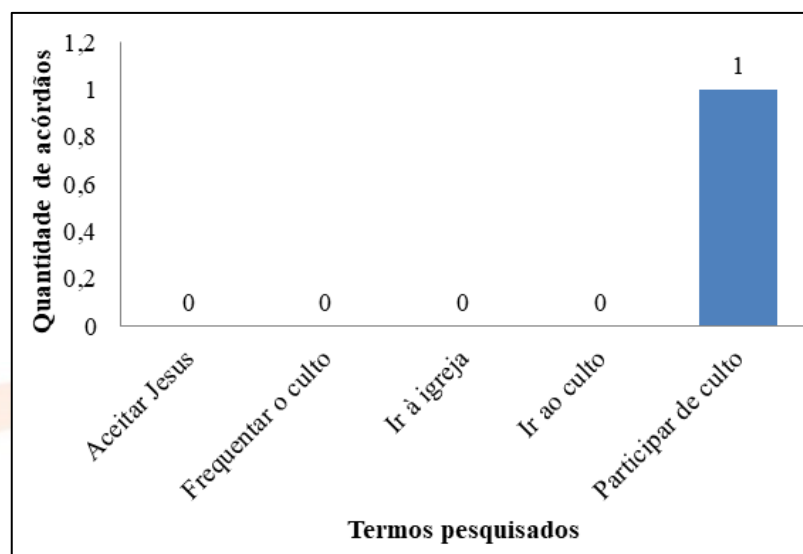
Novamente, foi realizada uma análise dos documentos encontrados e verificada a pertinência entre o termo procurado e a real relação com a discriminação religiosa. O termo “ir à igreja”, por exemplo, foi encontrado em acórdão em que o reclamante pedia vínculo de

³⁴⁷ BRASIL, 2016, p. 68.

³⁴⁸ Autor.

emprego com a igreja, desta forma nos textos do acórdão aparecia o termo no sentido de ir trabalhar na igreja. Após esta verificação, constatou-se que nenhum, que aparecia o termo “ir à igreja”, tratava-se proselitismo religioso ou ofensa à liberdade religiosa. O Gráfico 10 apresenta a quantidade real de acórdãos encontrados referentes ao proselitismo religioso:

Gráfico 10 – Quantidade de acórdãos encontrados com termos com relação ao proselitismo religioso: após a leitura dos acórdãos encontrados na pesquisa unificada do TST³⁴⁹



Nota-se que a expressão “participar de culto” foi encontrada em um acórdão e nele há indicação de que a superiora hierárquica procurava coagir o empregado a participar de culto de sua religião, interferindo na liberdade religiosa do trabalhador. Não foi encontrada a situação em que a exigência de ir à igreja, templo ou evento fora do ambiente laboral. No acórdão localizado informa que o empregado e seus colegas eram obrigados a participar de culto religioso promovido pela coordenadora da empresa, atitude condenada pela relatora do acórdão e seguida pelos demais ministros da segunda turma do TST:

E, no caso dos autos, ficou evidente que todos os empregados, dentre eles o reclamante, percebiam que a ausência nos cultos seria vista de forma negativa pela supervisora hierárquica, que constrangia os ausentes. Assim havia, por certo, obrigatoriedade, (ainda que por vias indiretas) de comparecimento aos rituais religiosos promovidos pela Coordenadora da equipe do autor.

Sendo o reclamante compelido a participar das orações, viu tolhida a sua liberdade de expressar a própria religião no ambiente de trabalho, sendo flagrante o abuso de direito perpetrado pela reclamada que, frise-se, tinha ciência dos eventos religiosos promovidos pela coordenadora.³⁵⁰

³⁴⁹ Autor.

³⁵⁰ TST. RECURSO DE REVISTA: TST-RR-1519-55.2011.5.03.0021. Ministra relatora: Delaíde Miranda Arantes. DJ: 23/09/2015, p. 11.

Nesta fase da pesquisa notou-se que menos de 10% dos acórdãos encontrados abordavam somente o conflito religioso na relação de trabalho. A maior parte dos documentos analisados traz a questão religiosa juntamente com outra demanda trabalhista. Neste mesmo sentido Correia afirma que em “uma extensa pesquisa na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) revela que o tema da religião aparece, na maioria dos casos, em referências indiretas, e não como o tema central da discussão”³⁵¹.

Para Correia o TST tem preocupação em proibir qualquer tipo de discriminação, na contratação ou rescisão contratual de empregados deficientes, portadores de doenças, de um ou outro sexo, de raças específicas. Segundo ele, “o tema religioso aparece de forma subsidiária, pois muitas dessas decisões, além de vedarem o preconceito específico do qual tratam, também mencionam que são proibidos outros tipos de discriminação como a religiosa”³⁵².

No próximo tópico serão apresentados dados das religiões mais envolvidas nos acórdãos, apresentando recortes dos acórdãos analisados para o melhor entendimento das ocorrências destes fatos.

3.2.2 *As religiões envolvidas nos acórdãos sobre discriminação religiosa na relação de emprego*

Segundo o relatório sobre intolerância e violência religiosa no Brasil, referente aos anos de 2011 a 2015, ao analisar o percentual das vítimas envolvidas nos processos nas diversas esferas judiciais (não somente a justiça trabalhista), “destaque nesse quesito é o fato da maioria dos autores/vítimas que procuram os tribunais brasileiros serem evangélicos (56%), particularmente adventistas (45%)”³⁵³, como se pode observar no Gráfico 11. Apesar dos adventistas serem evangélicos, o relatório separa adventistas de demais evangélicos (simplesmente informando religião evangélica), isto porque a questão do trabalho aos sábados é recorrente nos tribunais e notadamente os adventistas estão em maior número nestes litígios.³⁵⁴

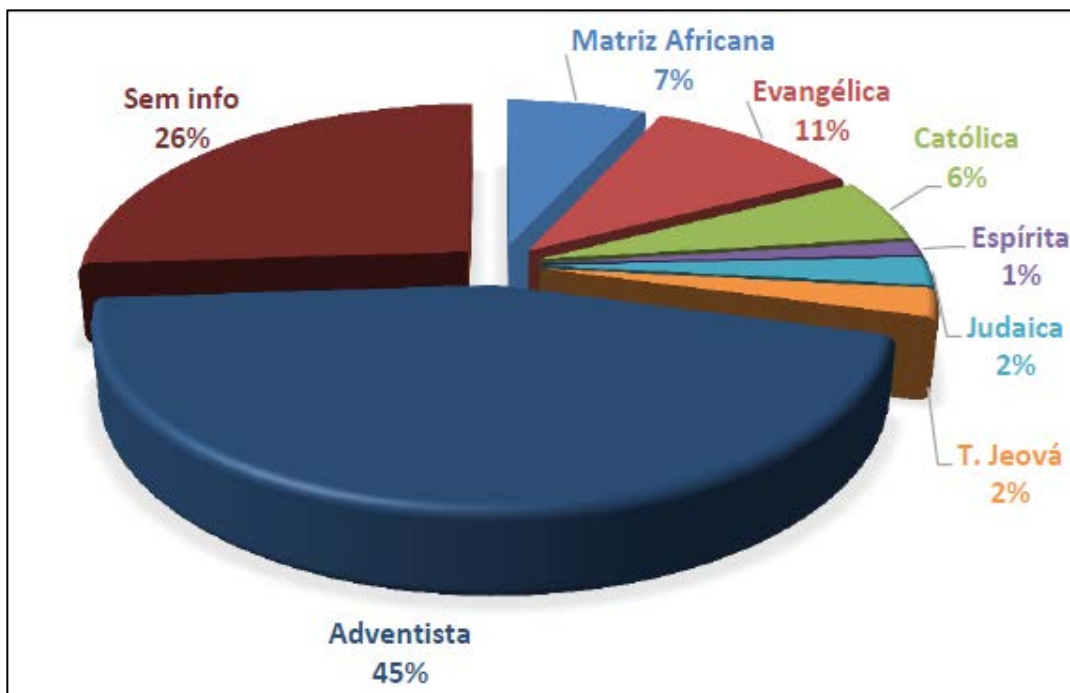
³⁵¹ CORREIA, 2012, p. 32.

³⁵² CORREIA, 2012, p. 33.

³⁵³ BRASIL, 2016, p. 79.

³⁵⁴ BRASIL, 2016, p. 79.

Gráfico 11 – Vítimas envolvidas nos processos nas diversas esferas judiciais³⁵⁵

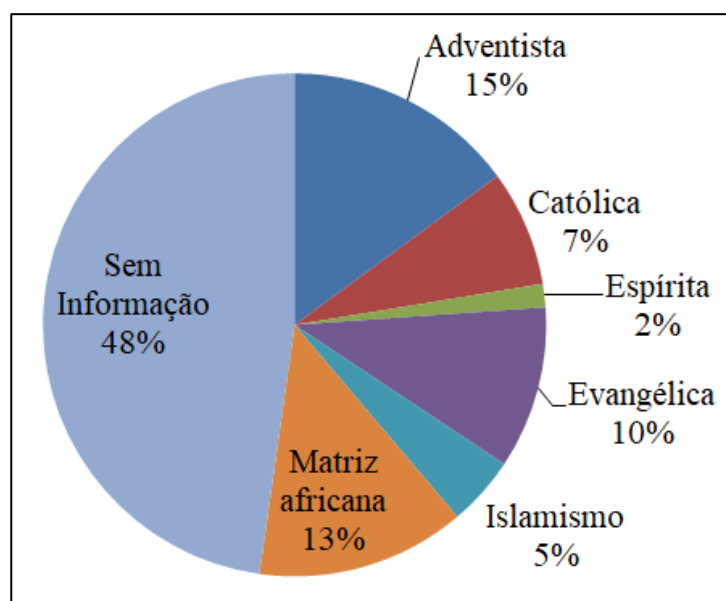


Fazendo-se a leitura dos acórdãos encontrados nesta pesquisa foi possível identificar as religiões envolvidas nos litígios envolvendo discriminação ou ofensa à liberdade religiosa. As religiões encontradas nos acórdãos foram estratificadas no Gráfico 12, que apresenta o percentual de envolvimento dos segmentos religiosos nos acórdãos estudados.

Cabe observar que em dois casos foram localizados o termo “ateu”, porém não no contexto de envolvimento no processo, mas o ministro afirmando com base na legislação, que a pessoa pode inclusive ser ateu(ia). Em relação aos evangélicos, lato sensu, estes foram separados em “adventistas” e “evangélicos”, uma vez que em todos os acórdãos esta divisão estava bem definida, com os referidos termos descritos nos textos, além disso, esta divisão procurou seguir o relatório usado como referência. Diferentemente do relatório sobre intolerância e violência religiosa no Brasil, referente aos anos de 2011 a 2015, não foi identificado o envolvimento de judeus e de testemunhas de Jeová nos acórdãos analisados.

³⁵⁵ BRASIL, 2016, p. 79.

Gráfico 12 – As religiões envolvidas nos acórdãos do TST sobre discriminação religiosa³⁵⁶



Uma grande parte dos acórdãos analisados, representada por 48%, não têm informações sobre uma religião em específico. Nesses acórdãos são abordados temas como limitação a orações, descanso em dias de sábados, entre outros. Apesar de o sábado ser um dia referencial aos adventistas, preferiu-se classificar os acórdãos com litígio envolvendo os dias de sábado como “sem informação” da religião envolvida, pois, outras religiões podem invocar o sábado em seus atos sagrados. Como exemplo de indefinição tem-se o acórdão abaixo, que apesar de referir ao sábado, foi colocado nesta pesquisa sem informação da religião envolvida:

Por outro lado, as propaladas ameaças, interceptações telefônicas e convocações extraordinárias aos sábados (o que, consoante narrativas iniciais, teria inviabilizado a fruição do descanso religioso pela autoria - *shabatt*, caracterizando verdadeira ‘perseguição religiosa’) não ultrapassaram o campo das meras alegações, sobrevivendo aos autos destituídas de qualquer suporte probatório.³⁵⁷

No relatório sobre intolerância e violência religiosa no Brasil, referente aos anos de 2011 a 2015, analisando todos os tribunais brasileiros, 26% dos documentos analisados não continham de forma clara a informação de qual religião pertenciam os envolvidos nos litígios. Possivelmente esta diferença, de 48% e 26%, é que ao analisar todos os tribunais, são consideradas todas as sentenças (primeira instância) e acórdãos (segunda e terceira instância

³⁵⁶ Autor.

³⁵⁷ TST. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TST-AIRR-165400-50.2009. 5.02.0073. Desembargador convocado relator: Marcelo Lamego Pertence. DJ: 26/11/2014, p. 6.

do judiciário), e assim, talvez as sentenças, na parte de relatório³⁵⁸, tenham mais detalhes sobre a religião dos envolvidos, permitindo assim a melhor identificação das religiões das partes nos litígios.

As demandas de adventistas representam 15% dos acórdãos do TST pesquisados neste trabalho. Este número é inferior aos 45% indicados no relatório sobre intolerância e violência religiosa no Brasil, referente aos anos de 2011 a 2015. Esta diferença provavelmente se deve ao fato do relatório constar dados de todos os tribunais brasileiros, incluindo os que não são da área trabalhista, ou seja, estão inclusas as ações de litígios referentes à aplicação de provas de concurso e avaliações escolares em dias de sexta-feira a noite e sábados. Neste sentido o referido relatório explica que:

Em busca de entender melhor esse dado, foi realizado um novo olhar nos processos com autoria adventista, o que evidenciou que o assunto que levava a busca de solução judicial nessas questões era o conflito entre o direito ao 'dia sagrado de guarda' e a realização de atividades profissionais e educacionais nesse dia.³⁵⁹

Nos acórdãos pesquisados, quando envolvendo adventistas, a questão da guarda dos sábados não são as únicas questões levadas ao TST, ocorrem também perseguições e ofensas de outras naturezas tais como apelidos, como se pode perceber em trecho de acórdão analisado:

Em apertada síntese, o autor narra, em sua petição inicial, que sofria, perseguições por parte dos prepostos da primeira ré em decorrência de sua religião (adventista do sétimo dia), sendo constantemente chamado de 'profeta', o que lhe causava sofrimento psicológico.³⁶⁰

Durante o decurso da vida laboral o trabalhador pode mudar de convicção religiosa, como visto na seção 2.3.2 desta pesquisa, podendo assim aparecer o conflito devido a questões da nova religião do empregado. No trecho do recurso de revista abaixo se pode notar que o trabalhador passou a ser adventista após 28 anos de trabalho na empresa, surgindo à necessidade da alteração dos dias de folga, após o pôr do sol de sexta-feira e antes do pôr do sol no sábado.

³⁵⁸ Segundo Guimarães em seu Dicionário Técnico Jurídico, 16. ed. – São Paulo. Rideel, 2013, p. 574, relatório é um componente da sentença, “em que o juiz expõe concisamente o pedido e a defesa das partes, que nomeia, com o resumo dos fundamentos das razões que apresentam e os pontos básicos a serem esclarecidos”.

³⁵⁹ BRASIL, 2016, p. 79.

³⁶⁰ TST. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TST-AIRR-994-51.2014.5.04.0341. Ministra relatora: Maria de Assis Calsing. DJ: 14/03/2018, p. 3.

A Reclamada interpõe recurso de revista (fls. 448-476). Alega, em síntese, que, ‘o empregado laborou durante 28 (vinte oito) anos desenvolvendo jornada que incluía as sextas-feiras e os sábados, e somente agora, em razão de ter modificado suas convicções religiosas, busca proteção judicial no sentido de que a empresa Recorrente altere seu sistema organizativo de jornadas de trabalho’.³⁶¹

Neste recurso de revista os ministros deram razão ao trabalhador, principalmente pela possibilidade de atender a necessidade alteração da realização dos plantões:

Isso porque a pretensão deduzida pelo Reclamante de não trabalhar aos sábados é perfeitamente compatível com a faceta organizacional do poder diretivo da Reclamada: afinal, o e. TRT da 21ª Região chegou até mesmo a registrar a localidade em que o Reclamante poderia fazer os plantões de finais de semana (a saber, escala entre as 17:30h de sábado e as 17:30h do domingo, no Posto de Atendimento de Caicó-RN), sendo certo que contra esse fundamento a Reclamada nada alega na revista ora sub judice.³⁶²

Depois dos adventistas, as religiões de matriz africana, com 13%, são as com maior ocorrência, geralmente com trabalhadores sendo ofendidos com termos ligados à macumba e feitiçaria, e com marcante zombaria pelos colegas de trabalho ou superior hierárquico. O trecho de um dos acórdãos retrata esta situação vivida pela trabalhadora:

A partir de então a reclamante passou a ser chamada de ‘macumbeira’ pelos colegas de trabalho. Quando chegava em uma mesa muitas pessoas levantavam e outras baixavam a cabeça e não se dirigiam à autora. Alguns colegas não queriam trabalhar mais em dupla com a autora. Por fim, iniciou-se um boato de que a autora teria pego, sem autorização, o nome e a data de nascimentos dos empregados da empresa para fazer ‘macumba’.³⁶³

Em seguida, os evangélicos, com 10%, apresentam a maior ocorrência de envolvimento nos acórdãos do TST, no que se refere ao tema de discriminação e liberdade religiosa, quer seja promovendo ou sofrendo alguma ofensa a liberdade religiosa. Muitos trabalhadores reclamam da ofensiva para participar de orações ou eventos dentro do local de trabalho, de cunho evangélico. Como se pode notar em alguns depoimentos contidos nos acórdãos:

Testemunha da autora: ‘(...) que a superiora Leidiane nunca chamava a reclamante pelo nome; chamava ela de ‘ZÉ, COISINHA, NEGUINHA’; falava que ela tinha cara de mendiga; que presenciei as ofensas; que nós éramos obrigados a chegar

³⁶¹ TST. RECURSO DE REVISTA. TST-RR-51400-80.2009.5.21.0017. Ministro relator: Hugo Carlos Scheuermann. DJ: 24/06/2015, p. 3.

³⁶² TST, 2015, p. 11.

³⁶³ TST. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TST-AIRR-187000-13.2009.5.09.0242. Ministra relatora: Dora Maria da Costa. DJ: 14/08/2013, p. 10.

trinta minutos antes para orar, pois os donos são evangélicos; que se não orasse era ameaçado de dispensa por Leidiane ou Geise (...).³⁶⁴

Neste exemplo as ofensas não ficaram limitadas a questão religiosa, contudo no acórdão houve destaque para o tema religioso, pelo fato do empregador obrigar os empregados a participarem de ato religioso, como se pode perceber no trecho abaixo:

Quanto à coação para participar do culto religioso (ou oração) antes de iniciar os trabalhos, as testemunhas da ré se fizeram confusas e acabaram por confirmar a tese autoral. Apesar delas aduzirem não haver necessidade da participação na reza matinal, a Sra. confirma que na entrevista de emprego o candidato é questionado se tem alguma coisa contra a participação na oração, o que já é um indicativo da necessidade de estar envolvido àquela crença.

Além disso, nos termos do depoimento das testemunhas da ré, caso o empregado não quisesse participar do culto, ficava à mercê daquele núcleo, 'ao redor da loja até iniciar as atividades', o que poderia distingui-lo do restante do grupo.

Além disso, em razões recursais, a ré afirma que 'a oração do Pai nosso (UNIVERSAL), contribui para a integração dos empregados e um melhor desempenho dos mesmos voltado para o companheirismo, propiciando um melhor ambiente de trabalho' (fl. 127), demonstrando claro posicionamento da demandada pela submissão de seus funcionários ao culto religioso, mesmo dizendo, no mesmo parágrafo que 'jamais obrigou qualquer funcionário a participar da referida oração, bem como jamais puniu alguém por não participar'.

Sendo assim, também é devida a condenação da ré em indenização por danos morais pela obrigatoriedade de participação em ato religioso. O Estado Brasileiro é laico, não podendo o empregador impor, ainda que indiretamente, qualquer obrigação a seus empregados relacionada à opção religiosa.³⁶⁵

Em alguns acórdãos encontraram-se situações em que os evangélicos são vítimas de ofensas por empregadores, principalmente na limitação de fazer atos referidos a sua fé, como por exemplo, fazer oração. No trecho abaixo, é relatada uma reclamação trabalhista em que o empregado alega restrição religiosa e chacotas em relação à sua opção religiosa:

Na inicial o reclamante relatou que 'sofreu discriminação religiosa advinda de seu encarregado, Sr. Julio, o qual, inclusive 'persegue' outros colegas de trabalho do autor pelo fato de serem evangélicos' (fl. 15), salientando, ainda que 'reclamada proibiu, por meio do referido encarregado, que se fizesse qualquer tipo de oração nas dependências da empresa, mesmo que fossem em voz baixa e de forma reservada. Não bastasse a referida restrição religiosa, havia ofensas e chacotas em relação à opção religiosa do reclamante' (fl. 16).³⁶⁶

No caso em tela o reclamante não obteve êxito, por não conseguir provar a discriminação por motivo religioso e possivelmente o fato da empresa ter regras de conduta

³⁶⁴ TST. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TST-RR-17-55.2014.5.02.0037. Ministra relatora: Delaíde Miranda Arantes. DJ: 22/02/2017, p. 5.

³⁶⁵ TST. 2017, p. 7.

³⁶⁶ TST. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TST-AIRR-132-97.2012.5.09.0022. Ministro relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. DJ: 02/10/2013, p. 7.

dos funcionários pode ter contribuído na decisão da Justiça Trabalhista, como se pode extrair do trecho do acórdão do referido caso:

Entendo que o autor não se desincumbiu de seu ônus probatório, uma vez que os relatos trazidos a juízo são frágeis à comprovação do dano alegado. Nesse sentido, não restou provado que o encarregado Julio o discriminava, que perseguia os evangélicos ou que proibisse a realização de orações. Pelo contrário, a testemunha Alisson confirma que 'era norma da empresa não brincar e não tirar sarro de ninguém', relatando um único acontecimento operado por um suposto supervisor chamado Fábio, não citando, por outro lado, qualquer espécie de perseguição por meio do encarregado Júlio ou mesmo ofensas e chacotas pela opção religiosa, conforme sustentado em inicial. Por fim, da mesma forma que o autor não comprovou qualquer discriminação por motivos religiosos.³⁶⁷

Depois dos evangélicos, os católicos são os que mais apareceram nos acórdãos analisados, em 7% dos acórdãos. As reclamações variaram entre alegação de perda de emprego por ser católico 'brincadeiras sem graça' contra estes trabalhadores, como no exemplo abaixo:

Já a tese de perseguição religiosa beira ao absurdo. A segunda testemunha obreira, católica como o autor, restringiu-se a alegar que os pilotos faziam 'brincadeira sem graça' com a religiosidade do reclamante. Nada mais. O depoente da reclamada, por sua vez, relata que as gozações de cunho religioso entre o recorrente e o comandante Padilla eram recíprocas, sendo que o próprio demandante, neste mesmo ambiente zombeteiro, ainda puxava conversa sobre assuntos de religião.³⁶⁸

Também neste caso, segundo os relatores do acórdão, não ficou provado que o trabalhador realmente sofreu perseguição religiosa, talvez até mesmo pelo fato do trabalhador também fazer gozações de cunho religioso com seus colegas de trabalho, como se pode extrair do que foi dito por um dos depoentes.

Os adeptos do islamismo apareceram em 5% dos acórdãos analisados, com reclamações trabalhistas que envolvem a discriminação pelo uso das vestimentas e ritos de orações. Em um dos acórdãos uma trabalhadora, que havia se convertido ao islamismo, era ofendida pelo uso do véu islâmico, como descrito no acórdão:

Nas razões de recurso de revista, a reclamante sustenta ter sido vítima de abalo moral decorrente de comentários maldosos do gerente da empresa, que se referia a ela como 'aquela do véu' ou 'aquela do pano na cabeça', por ter se convertido ao islamismo, fazendo uso do véu. Aponta violação do art. 5º, IV, VI, X, XLI da CF e divergência jurisprudencial. O eg. TRT entendeu que concluiu que a gerente, ao referir-se a reclamante como 'aquela do véu', ou 'aquela do pano na cabeça', por si só, não tem o condão de caracterizar o dano moral tendo conotação de 'brincadeira'

³⁶⁷ TST, 2013, p. 8.

³⁶⁸ TST. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TST-AIRR-944-74.2012.5.02.0042. Ministro relator: Francisco Rossal de Araújo. DJ: 25/11/2015, p. 8.

ou 'gozação', até mesmo a testemunha da autora se referiu ao episódio como 'piada'. No entanto, o fato de autora usar véu está diretamente relacionada à sua opção religiosa, o islamismo. Ressalte-se que a liberdade de opção religiosa é assegurada expressamente em nossa constituição, em seu art. 5º, VI. Nesse contexto, o fato de a reclamante ser chamada 'aquela do véu', ou 'aquela do pano na cabeça', gera ofensa à intimidade, violando o art. 5º, X, da CF/88, diante do desrespeito a sua escolha religiosa. Conheço por violação do art. 5º, X, da CF/88.³⁶⁹

O ministro relator deste acórdão afirmou que apesar de não haver restrição ao uso do véu, ficou comprovado o tratamento discriminatório da empregadora em função da opção religiosa da empregada, como pode ser visto nesta parte do acórdão:

Não houve restrição ao uso do véu no caso, porém, restou comprovado tratamento discriminatório da empregadora em razão da opção religiosa de sua empregada. A conduta, nas relações de trabalho, deve se dar levando em consideração o ambiente de trabalho, que se caracteriza pelo respeito às diferenças culturais e religiosas. Logo, a adoção de postura desrespeitosa, piadista em relação à fé da autora, demonstra culpa e descuido com o ambiente de trabalho, em razão da crença religiosa da empregada, configurando verdadeira ofensa à sua opção religiosa, ainda mais diante do significado solene do uso do véu islâmico. Nesse contexto, presente os requisitos para condenação à indenização por dano moral, tendo em vista que o assédio (ato ilícito) ocorreu no ambiente de trabalho (nexo de causalidade), gerando humilhação e constrangimento (dano) à reclamante, ofendendo suas mais íntimas convicções.³⁷⁰

Em outro caso o motivo do litígio foi uma suposta ofensa à liberdade de exercício do islamismo, restringindo a prática de oração do trabalhador, após sua participação em uma greve, como se extrai do acórdão:

O reclamante não se conforma com a sentença que indeferiu o pedido de indenização por assédio moral. Repisando a narrativa apresentada na inicial, aduz que é praticante do islamismo, religião que tem como uma das obrigações a realização de preces cinco vezes ao dia. Menciona que tal circunstância era de conhecimento da reclamada, tanto que a empresa disponibilizava espaço apropriado para as orações, no horário destinado ao intervalo no setor de sangria. Por outro lado, refere que participou de uma greve mobilizada pelo sindicato de sua categoria e, em decorrência de sua adesão ao movimento, passou a sofrer retaliações na empresa, como a retirada da sala destinada às orações e troca de setor, que o impossibilitou de continuar fazendo suas preces pela manhã. Diz que teve negadas todas as solicitações, como ida ao banheiro e bebedouro, além de sofrer maior cobrança em relação ao ritmo de trabalho. Afirma que foi tratado de forma ríspida e deselegante pelo superior hierárquico, que o ameaçou de despedida por justa causa.³⁷¹

³⁶⁹ TST. RECURSO DE REVISTA. TST-RR-37200-77.2006.5.02.0025. Ministro relator: Aloysio Corrêa da Veiga. DJ: 11/09/2013, p. 6.

³⁷⁰ TST, 2013, p. 7-8.

³⁷¹ TST. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TST-ARR-1154-91.2011.5.04.0661. Ministra relatora: Dora Maria Da Costa. DJ: 27/08/2014, p. 15.

E novamente, por não conseguir provar, o trabalhador não obteve êxito em sua demanda, como exposto no acórdão:

À referida decisão, o reclamante, pautado em violação dos arts. 5º, X, da CF e 186 do CC e em divergência jurisprudencial, interpõe o presente recurso de revista, sustentando que faz jus à indenização por dano moral, em face da retaliação sofrida por ter participado de greve, bem como por afronta à sua liberdade religiosa (fls. 1.279/1.284 - seq. nº 1). Tendo o Regional, com base no conjunto fático-probatório dos autos, concluído pela ausência de comprovação acerca do alegado ambiente laboral hostil capaz de ensejar danos à intimidade, à vida privada, à honra ou à imagem do reclamante, somente pelo reexame das referidas provas é que se poderia, em tese, modificar a decisão recorrida.³⁷²

Por fim, foi encontrado pouco envolvimento de adeptos do espiritismo nos acórdãos analisados, representados por 2% dos acórdãos pesquisados. Em um dos acórdãos analisados destaca-se o fato da coação para uma trabalhadora participar, durante o trabalho, de reuniões de cunho religioso, notadamente a leitura do evangelho espírita, como destacado no texto abaixo:

Os testemunhos acima transcritos são uníssonos ao comprovarem a tese da Autora de que ela era obrigada a participar, durante o trabalho, de reuniões de cunho religioso, demonstrando, ainda, a existência de perseguição por parte da superiora hierárquica, caso houvesse recusa da empregada em tomar parte na leitura do evangelho espírita.³⁷³

Como bem exposto no acórdão, deve-se evitar a propagação de uma crença religiosa no ambiente laboral. No caso em tela foi configurado assédio moral religioso, que deve ser rechaçado, como se pode notar nesta parte do acórdão:

Portanto, é conveniente evitar que o sadio anseio de propagação de uma crença religiosa seja realizada no ambiente de trabalho, ainda mais quando isso ocorrer por iniciativa de superior hierárquico, pois, nessas situações, a subordinação jurídica fatalmente irá se sobrepor à liberdade de religião do empregado, podendo resultar em lesão de índole imaterial. Verifica-se, assim, no presente caso, a configuração de uma modalidade de manifestação de assédio moral, a figura do assédio moral religioso, que deve ser rechaçado em qualquer de suas manifestações. (fls. 405-v./407, destaques no original).³⁷⁴

Durante a verificação do envolvimento dos diversos segmentos religiosos nos acórdãos, pode-se ainda verificar quais as normas que foram usadas para a fundamentação das decisões referentes a discriminação ou ofensa a liberdade religiosa, ficando confirmado o

³⁷² TST, 2014, p. 17.

³⁷³ TST. AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TST-AIRR-86-72.2013.5.23.0026. Desembargador convocado relator: José Ribamar Oliveira Lima Júnior. DJ: 09/09/2015, p. 7.

³⁷⁴ TST, 2015, p. 7.

estudado na seção 1.3 desta pesquisa, ou seja, o uso preponderante da Constituição Federal de 1988, da CLT, da Lei 9.029/95 e da Convenção nº 111 da OIT. A Constituição Federal de 1988 foi utilizada em 86% dos acórdãos, a CLT (artigos 482 e 483) foi citada em 17% dos documentos analisados, a Lei 9.029/95 foi usada em 9% dos acórdãos e a Convenção nº111 da OIT em 3% das decisões.

Nesta pesquisa se identificou todos os acórdãos do TST sobre discriminação religiosa ou ofensa da liberdade religiosa na relação de trabalho, disponíveis na ferramenta Busca Unifica disponibilizada pelo referido tribunal. Os acórdãos foram analisados e chegaram-se aos números apresentados, que indicaram um crescente número de ações referentes às questões religiosas na Justiça Trabalhista, as religiões mais presentes e o comportamento de empregados e empregadores.

Os empregados e empregadores aparecem tanto no polo passivo e ativo nas ações que configuram discriminação ou ofensa a liberdade religiosa. Nota-se que alguns dos superiores hierárquicos tentam impor a sua religião aos subordinados, de forma direta ou indireta, quer seja participando de orações ou eventos religiosos dentro da empresa. Durante a leitura dos acórdãos, percebeu-se que as questões religiosas, de uma forma geral, são levadas em litígio juntamente com outras demandas trabalhistas como horas extras e descanso remunerado.

Muitos empregados não conseguiram êxito na demanda trabalhista por não conseguirem comprovar a efetiva discriminação ou limitação da liberdade religiosa, principalmente aqueles que tinham muitos pedidos além da questão religiosa. Destaca-se que alguns dos empregadores conseguiram demonstrar o devido cuidado com a questão religiosa e obtiveram sucesso em suas defesas. Assim, parece que adotar medidas em respeito à diversidade religiosa pode reduzir a possibilidade de condenação trabalhista.

Na próxima seção será apresentada a proposta de uma ferramenta que visa permitir a gestão da diversidade religiosa nas relações de emprego, para minimizar a ocorrência da discriminação religiosa nas relações de emprego.

3.3 Proposta de uma ferramenta de gestão para minimizar a discriminação religiosa nas relações de emprego

A ENAR, sigla em inglês de *European Network Against Racism*, sediada em Bruxelas, na Bélgica, informa em sua página na *internet* que ela é a única rede antirracista pan-europeia que combina advocacia pela igualdade racial e busca a cooperação entre os

atores antirracistas da sociedade civil na Europa. A organização foi criada em 1998 para alcançar mudanças de ordens legais a nível europeu e fazer progressos decisivos para a igualdade racial em todos os Estados-Membros da União Europeia. Ainda segundo esta entidade, ela trabalha para acabar com o racismo estrutural e a discriminação em toda a Europa, buscando a melhoria na vida das minorias étnicas e religiosas.³⁷⁵

Em 2015, a ENAR, por meio do documento “*Managing Religious Diversity In The Workplace: A Good Practice Guide*”³⁷⁶, propôs um modelo de gestão da diversidade religiosa para o ambiente de trabalho, como resultado da sétima edição do seminário anual *Equal@work* organizado pela própria entidade, que focalizou a diversidade religiosa no local de trabalho e explorou os desafios, barreiras e dificuldades associadas à obrigações e práticas tradicionais em espaços de trabalho seculares. As várias partes interessadas que participaram do evento analisaram a sobreposição entre religiões e outras formas de discriminação, identificando a necessidade de encontrar abordagens específicas e mais inclusivas para acomodar as minorias no ambiente de trabalho.³⁷⁷

O respeito à diversidade e às escolhas religiosas pessoais de um empregado não é tarefa fácil, como se pode observar nos acórdãos aqui analisados. A ENAR afirma buscar, através do modelo proposto, contribuir para a discussão, destacando particularmente as experiências de membros de minorias religiosas que relataram suas histórias de discriminação na forma de estudos de casos, que contribuiriam para a construção da ferramenta desenvolvida.³⁷⁸

O modelo de gestão da diversidade religiosa descrito pela ENAR é um quadro com diversas ações a serem executadas, tornando-se assim uma ferramenta que orienta o controle interno da gestão de pessoas, específico para a gestão da diversidade religiosa no âmbito laboral. Segundo Ribeiro e Loch, “há uma grande deficiência nas empresas, em geral, quanto aos controles internos na área de recursos humanos (RH), principalmente com relação ao planejamento trabalhista”³⁷⁹ e afirmam que:

³⁷⁵ Informações disponíveis em: <<http://www.enar-eu.org/About-us>>. Acesso em: 30 out. 2018.

³⁷⁶ Documento disponível em: <http://www.enar-eu.org/IMG/pdf/equalatwork_2016_lr.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2018.

³⁷⁷ ENAR, 2015, p. 3.

³⁷⁸ ENAR, 2015, p. 3.

³⁷⁹ RIBEIRO, Tamyris Schneider; LOCH, João Matias. *A contribuição dos controles internos de recursos humanos na redução de reclamações trabalhistas*. CONVIBRA - X Congresso On-line de Administração. Disponível em: <http://www.convibra.org/upload/paper/2013/34/2013_34_8072.pdf>. Acesso em: 31 out. 2018. p. 3.

Isso significa dizer que muitas delas perdem a oportunidade de reduzir seus custos empresariais e evitar transtornos e perdas com processos judiciais. Além disso, numa eventual venda da empresa, esta poderá perder valor com relação ao possível passivo trabalhista, em decorrência de procedimentos incorretos nos controles internos.³⁸⁰

Para Ribeiro e Loch, a elaboração de “bons controles internos na área de recursos humanos contribui para o processo de gestão das empresas devido a sua contribuição informativa, colaborando com a gestão empresarial, evitando-se erros futuros, permitindo a eficácia da gestão e a continuidade da entidade”³⁸¹.

Como verificado nos Acórdãos analisados a discriminação religiosa ou ofensa à liberdade religiosa, em muitos casos, tem relação direta com danos morais, por causa das humilhações, uso de termos ofensivos, constrangimentos e outras atitudes vexatórias contra o empregado. Segundo Ribeiro e Loch “observa-se nas ações trabalhistas um aumento de condenações por danos morais, sendo comuns as indenizações por apelidos, exposição ao ridículo, humilhações perante os colegas, constrangimentos, entre outros”³⁸². Estes autores ainda afirmam que:

Para que as empresas evitem as condenações por ‘danos morais’, torna-se necessária a mudança de postura e comportamento dos gestores em relação aos seus subordinados. Muitos gestores não foram preparados para serem gestores, dada a sua formação técnica. Em muitos casos, promove-se um excelente técnico para a função gerencial, porém, sem prepará-lo para as novas funções.³⁸³

Neste sentido, o desenvolvimento de uma ferramenta que permita uma melhor gestão da diversidade religiosa no ambiente de trabalho, pode contribuir para evitar transtornos e perdas com processos judiciais.

Com o objetivo de minimizar a discriminação religiosa nas relações de emprego e considerando as análises dos acórdãos aqui estudados, propõe-se ferramenta para gestão da diversidade religiosa, consistindo em uma tabela de verificação conforme apresentado no Quadro 3, elaborada a partir de um modelo proposto pela ENAR e pelo artigo “Gestão da Diversidade Religiosa no Ambiente de Trabalho: uma ferramenta para evitar a violência por motivos religiosos no âmbito laboral”³⁸⁴, desenvolvido juntamente com esta pesquisa. As

³⁸⁰ RIBEIRO, LOCH, 2013, p. 3.

³⁸¹ RIBEIRO, LOCH, 2013, p. 3.




³⁸² RIBEIRO, LOCH, 2013, p. 11.

³⁸³ RIBEIRO, LOCH, 2013, p. 11.

³⁸⁴ SILVA, Luciano. Gestão da diversidade religiosa no ambiente de trabalho: uma ferramenta para evitar a violência por motivos religiosos no âmbito laboral. *Revista eletrônica de Teologia e Ciências das Religiões* -

adaptações propostas foram feitas considerando a leitura dos acórdãos do TST que tratam de discriminação e ofensa à liberdade religiosa, notadamente pensando nas principais ações de empregadores e trabalhadores que causaram os litígios trabalhistas.

Quadro 3 – Gestão da diversidade religiosa no ambiente de trabalho³⁸⁵

Ações	Práticas	Implementação		
				
Valorizar as diferenças	A – Desenvolver uma estratégia de diversidade, incluindo negócio, benefícios, objetivos e medidas específicas.			
	B – Autoavaliação			
	I – Testar os procedimentos de recrutamento, verificando questões de discriminação.			
	II – Lideranças proativas buscando dar respostas à discriminação identificada.			
Criar uma cultura de liberdade, respeito e dignidade	A – Gerentes de RH desenvolvem programas específicos e adaptados de sensibilização cultural e religiosa.			
	B – Os líderes incorporam a diversidade como um princípio de liderança (avaliação de desempenho).			
	C – Mecanismo eficaz e robusto de reclamações juntamente com as regulamentações internas e suporte a vítima.			
Acomodação razoável e soluções gerais	A – Criar uma política geral de acomodação razoável			
	B – Construir conhecimento de manifestação religiosa e consulta			
	I – Treinar equipe de Recursos Humanos para construir seu conhecimento de diversas práticas religiosas.			
	II – Apresentar aos gestores e empregados os textos legais que visam garantir a liberdade religiosa (Constituição Federal de 1988, CLT, Lei 9.029/95 e Convenção nº111 da OIT).			
	III – Diálogo com as minorias religiosas dentro da empresa na formulação de políticas, envolvendo os representantes.			
	IV – Consultas com especialistas em saúde e segurança do trabalho.			
	C – Soluções gerais			
	I – Espaços gerais de meditação			
	II – Adoção de políticas flexíveis de gerenciamento de tempo de pausa.			
	III – Demonstrar consciência de respeito, aceitação e confiança.			

O Quadro 3, aqui adaptado, fornece alguns dos princípios básicos que os empregadores podem usar para melhorar a inclusão de minorias religiosas no ambiente de trabalho, minimizando desta forma a discriminação ou ofensa à liberdade religiosa. Propiciando um melhor clima nas relações no âmbito laboral e evitando litígios trabalhistas ou ainda possibilitando melhor defesa no âmbito judicial em caso de necessidade.

Unitas, V.5, n. 3 (2017) p. 284 a 299. Disponível em: <<http://revista.faculdadeunida.com.br/index.php/unitas/article/view/695>>. Acesso em: 30 maio 2018.

³⁸⁵ Adaptado a partir dos trabalhos desenvolvidos pela ENAR, 2015, p. 23 e SILVA, 2017, p. 294.

O quadro está dividido nas colunas: ações, práticas e implementação. Na coluna “ações” estão os comandos principais que serão mitigados em práticas que deverão ser implementadas.

A primeira ação é valorizar as diferenças, criando um ambiente em que as minorias religiosas se sintam incluídas, respeitadas e valorizadas porque o trabalho deles é tão importante quanto o dos demais trabalhadores. Existem numerosas barreiras que inibem essa cultura de dignidade e respeito, decorrente do acesso restrito ao emprego, discriminação, progressão limitada na carreira, maiores e menores obstáculos à manifestação da religião no trabalho. Entre as práticas a serem adotadas destacam-se desenvolver uma estratégia de diversidade e realizar autoavaliações verificando procedimentos de recrutamento, conhecer a diversidade da equipe e ter liderança na correção de discriminações identificadas.

A segunda ação é criar uma cultura de liberdade, respeito e dignidade. Fazendo com que os gerentes de recursos humanos desenvolvam programas específicos e adaptados de sensibilização cultural e religiosa. Fazer com que os líderes de equipes incorporem a diversidade como um princípio de liderança, incluindo tais critérios em gerentes (e outro pessoal) nas avaliações de desempenho. Por fim, construir um mecanismo eficaz e robusto de reclamações juntamente com as regulamentações internas e suporte a vítima de discriminação e demais violências religiosas.

A terceira ação é promover a acomodação razoável e soluções universais. Praticando uma política de acomodação razoável da diversidade religiosa³⁸⁶. Construindo na equipe conhecimento de manifestação religiosa e consulta³⁸⁷: treinando gestores de recursos humanos para construir seu conhecimento de diversas práticas religiosas; apresentando as normas legais que tratam do tema, notadamente a Constituição Federal de 1988, CLT, Lei 9.029/95 e Convenção nº111 da OIT, que são as normas mais usadas na solução dos litígios trabalhistas envolvendo esta temática. Promovendo diálogo com minorias religiosas dentro da empresa na formulação de políticas, envolvendo os representantes; consultando especialistas em saúde e segurança do trabalho para verificar se o adorno ou vestimenta pode contribuir negativamente para ocorrência de acidentes do trabalho ou dano a saúde dos trabalhadores. Por fim, buscar soluções universais tais como espaços gerais para meditação, adoção de

³⁸⁶ Segundo ENAR (2015, p. 15) as políticas justas de diversidade religiosa farão com que a minoria e a equipe se sintam valorizada e respeitada, aumentando a produtividade lealdade à organização e retenção de talentos.

³⁸⁷ Conforme a ENAR (2015, p. 22) um passo importante no equilíbrio de interesses é a consulta. Em primeiro lugar, o conhecimento da importância de diferentes obrigações pode ser obtido através de consulta com os funcionários minoritários. Isto pode ser diretamente, através de a criação de grupos de trabalho de empregados ou através de sindicatos e representantes dos trabalhadores.

políticas flexíveis de gerenciamento de tempo de pausa³⁸⁸, adoção de uma política genérica de férias e licença, e por fim, demonstrar consciência de respeito, aceitação e confiança³⁸⁹.

Por fim, a coluna “implementação” tem por objetivo indicar o andamento ou a sensação de cumprimento das ações e práticas na gestão da diversidade religiosa na empresa, deixando evidenciado o que precisa ser trabalhado para conseguir sucesso na gestão da diversidade religiosa no ambiente laboral.

O modelo apresentado nesta pesquisa ainda não foi testado no âmbito empresarial, ficando sua realização para pesquisas futuras, pois para sua aferição sobre a influência na cultura do ambiente laboral ultrapassam o tempo para desenvolvimento do mestrado. A ferramenta aqui apresentada pode contribuir para que os empregadores possam construir, juntamente com os empregados, ambientes de trabalho mais saudáveis e minimizar possíveis ações na Justiça do Trabalho.



³⁸⁸ Segundo a ENAR (2015, p. 23) as pausas podem proporcionar oração e obrigações religiosas, mas também a atividade secular.

³⁸⁹ Para a ENAR (2015, p. 17) a preocupação com a diversidade deve visar capacitar todos os seus funcionários a se sentirem confiantes em sua própria diversidade e características, onde quer que elas uma minoria ou não em seu ambiente de trabalho.

CONCLUSÃO

Ao término desta pesquisa documental, considera-se que foi atingido o objetivo de fazer a análise quanti-qualitativa da discriminação religiosa na relação de emprego por meio do exame dos acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho – TST. Desta forma foi possível compreender como tem sido o tratamento desse tipo de discriminação nos acórdãos e sua evolução nos últimos anos.

O trabalho foi organizado em três capítulos. O primeiro capítulo abordou a liberdade religiosa nas relações de emprego, sendo identificados alguns conceitos sobre o que são religião e liberdade religiosa, apresentada a evolução da liberdade religiosa nos textos das Constituições brasileiras de 1824 a atual Constituição cidadã de 1988, bem como foi visto como a liberdade religiosa na legislação trabalhista, indicando as principais normas legais consideradas nos tribunais. No segundo capítulo foi estudada a discriminação religiosa nas relações de emprego, que serviu de norte para a pesquisa documental no banco de dados do TST.

No terceiro capítulo deste relatório foi realizada uma análise da discriminação religiosa na relação de emprego por meio do exame dos acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho – TST. No primeiro instante foi apresentada a metodologia utilizada para a pesquisa documental dos Acórdãos do TST, indicando a forma e os parâmetros para a realização da pesquisa, que utilizou dados disponíveis no sítio eletrônico deste tribunal. Após a compilação de dados foram apresentados resultados sobre quais os termos mais usados ligados a discriminação e ofensa à liberdade religiosa na relação de emprego. Em seguida foram apresentados os dados das religiões mais envolvidas nos acórdãos e quais as normas legais mais usadas nas decisões do TST. Por fim, de posse dos resultados gerais foi apresentada a proposta de uma ferramenta para minimizar a discriminação religiosa nas relações de emprego, que pode ser utilizada na gestão da diversidade religiosa nas relações de emprego.

A pesquisa permitiu responder as perguntas que motivaram a sua realização, quais sejam: o que seria a discriminação religiosa na relação de emprego? Como a justiça do trabalho avalia a discriminação religiosa na relação laboral? Quais as principais religiões das vítimas de discriminação no âmbito laboral, que chegaram para serem julgadas no TST? Quais as principais atitudes de empregados e empregadores que contribuem para as proposições de tais ações judiciais? Quais as principais normas legais usadas para solucionar os litígios trabalhistas que envolvem discriminação ou ofensa à liberdade religiosa?

São várias as definições de discriminação religiosa na relação de emprego, como visto na seção 2.2, contudo foi possível perceber que nos acórdãos são usadas normas que norteiam esta definição, como a Convenção nº 111 da OIT e a Lei 9029/95. Sendo a definição proposta por Amauri Mascaro Nascimento, a que mais sintetiza o conceito, por valer-se da referida Convenção da OIT. Assim, a discriminação religiosa na relação de emprego é toda distinção, exclusão ou preferência fundada na religião, que tenha por finalidade anular a igualdade de oportunidades de tratamento e de resultados no emprego. Ela pode ocorrer em vários momentos da relação de emprego, desde a fase pré-contratual, na execução e na extinção do contrato de trabalho.

Percebeu-se nos acórdãos que o TST avalia a discriminação religiosa de forma similar às demais formas de discriminação, com rigor, e tendo muito cuidado em observar as provas processuais. Notou-se que a mera alegação de sofrer discriminação ou ofensa à liberdade religiosa não era suficiente, observou-se nos textos o confronto entre as testemunhas e até mesmo os cuidados de alguns empregadores relativos ao tema, buscando a melhor solução para os litígios trabalhistas. Os termos “liberdade de religião”, “liberdade religiosa” e “discriminação religiosa” foram os principais encontrados nos acórdãos, em alguns casos usados em conjunto no mesmo acórdão. Possivelmente estes termos foram usados devido ao fato de estarem nas normas legais usadas nas soluções dos litígios. Outros termos que aparentemente estariam ligados à discriminação religiosa, como “violência religiosa” e “conflito religioso” não foram encontrados em nenhum dos acórdãos analisados.

Com relação às principais religiões das vítimas de discriminação no âmbito laboral, que chegaram a serem julgados no TST, os adventistas representam 15% dos acórdãos, as legiões de matriz africana apareceram em 13% dos documentos, em seguida os evangélicos com 10%, depois os católicos em 7% dos casos, os seguidores do islamismo em 5% dos acórdãos e por fim os espíritas com que aparecem em 2% dos casos. Não foram identificados casos envolvendo ateus, contudo, em alguns acórdãos os ministros do TST observaram o direito inclusive do trabalhador ser ateu.

Observou-se que alguns dos superiores hierárquicos tentam impor a sua religião aos subordinados, de forma direta ou indireta, por exemplo, por meio de participação de orações ou eventos religiosos dentro da empresa. Ficou evidenciado que vários acórdãos indicam que os litígios estão baseados no tratamento com nomes pejorativos ligados à religião do empregado. Outro destaque é a não concessão de folga ou descanso que permitam ao trabalhador realizar algum ato ligado à sua religião, como por exemplo, a guarda dos sábados. Durante a leitura dos acórdãos, percebeu-se que as questões religiosas, de uma forma geral,

são levadas em litígio juntamente com outras demandas trabalhistas como horas extras e descanso remunerado.

Muitos empregados não obtiveram êxito na demanda trabalhista por não conseguirem comprovar a efetiva discriminação ou limitação da liberdade religiosa, principalmente aqueles que tinham muitos pedidos além da questão religiosa. Destaca-se que alguns dos empregadores conseguiram demonstrar o devido cuidado com a questão religiosa e obtiveram sucesso em suas defesas. Sugerindo assim, que adotar medidas em respeito à diversidade religiosa pode reduzir a possibilidade de condenação trabalhista.

As principais normas legais usadas, nos acórdãos do TST, para solucionar os litígios trabalhistas que envolvem discriminação ou ofensa à liberdade religiosa é a Constituição Federal de 1988, que foi utilizada em 86% dos acórdãos, a CLT (artigos 482 e 483) citada em 17% dos documentos analisados, a lei 9.029/95 que foi usada em 9% dos acórdãos e a Convenção nº111 da OIT em 3% das decisões.

Por fim, considerando os acórdãos analisados, o documento “*Managing Religious Diversity In The Workplace: A Good Practice Guide*”, desenvolvido pela ENAR – *European Network Against Racism*, e ainda o artigo “Gestão da Diversidade Religiosa no Ambiente de Trabalho: uma ferramenta para evitar a violência por motivos religiosos no âmbito laboral” emprego, desenvolveu-se a proposta de uma ferramenta de gestão que possibilite evitar a discriminação religiosa nas relações laborais e contribuir para evitar transtornos e perdas com processos judiciais.

Para trabalhos futuros, recomenda-se a pesquisa da aplicação da ferramenta aqui desenvolvida, com a participação das Ciências das Religiões e demais áreas de conhecimento, quantificando a contribuição para a melhoria do clima organizacional e os índices de litígios trabalhistas envolvendo a discriminação ou ofensa da liberdade religiosa, bem como aprimoramento da ferramenta aqui proposta.

REFERÊNCIAS

ALONSO, Ricardo Pinha; REIS, Junio Barreto dos. A liberdade religiosa nas relações de trabalho. In: LAZARI, Rafael José Nadim de; BERNARDI, Renato; LEAL, Bruno Bianco (org.). *Liberdade religiosa no estado democrático de direito: questões históricas, filosóficas, políticas e jurídicas*. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2014.

ALVES, Rubem. *O que é religião?* 9 ed. São Paulo: Brasiliense, 1986.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007.

BELMONTE, Alexandre Agra. Responsabilidade por danos morais nas relações de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, RS, v. 73, n. 2, p. 158-185, abr./jun. 2007, p. 160. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/2308>>. Acesso em: 5 abr. 2018.

BOMFIM, Vólia. *Direito do trabalho*. 9. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

BRASIL. Câmara dos Deputados Federais. Projeto de Lei Nº 1219/2015. Institui o estatuto jurídico da liberdade religiosa. 2015, p. 15. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=DDDEA3C7BF605221BF04568208CCF10.proposicoesWebExterno2?codteor=1323395&filename=PL+1219/2015>. Acesso em: 20 fev. 2018.

_____. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil* (de 24 de fevereiro de 1891). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm>. Acesso em: 27 fev. 2018.

_____. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil* (de 16 de julho de 1934). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 23 fev. 2018.

_____. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil* (de 10 de novembro de 1937). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em: 23 fev. 2018.

_____. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil* (de 18 de setembro de 1946). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm>. Acesso em: 23 fev. 2018.

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil 1967*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>. Acesso em: 23 fev. 2018.

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 23 fev. 2018.

_____. *Constituição de 1824*. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil03/constituicao/constituicao24.htm>>. Acesso em: 20 out. 2017.

_____. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho – CLT*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 10 nov. 2017.

_____. *Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, ratifica a Convenção nº 111 da OIT*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d62150.htm>. Acesso em: 27 nov. 2017.

BRASIL. *Relatório sobre intolerância e violência religiosa no Brasil (2011-2015): resultados preliminares / Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos; organização, Alexandre Brasil Fonseca, Clara Jane Adad. – Brasília: Secretaria Especial de Direitos Humanos, SDH/PR, 2016.*

BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. Discriminação no trabalho: práticas discriminatórias e mecanismos de combate. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 4, n. 42, p. 23-33, jul. 2015, p. 25. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/90942>>. Acesso em: 4 abr. 2018.

BOBBIO, Norberto, 1909 - *A era dos direitos*; tradução Carlos Nelson Coutinho; apresentação de Celso Lafer. — Nova ed. — Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. — 7ª reimpressão.

BULOS, Uadi Lammêgo. *Curso de direito constitucional*. 8 ed. rev. e ampl. De acordo com a Emenda Constitucional n. 76/2013 – São Paulo: Saraiva, 2014.

CASAMASSO, Marco Aurélio Lagreca. *Estado, igreja e liberdade religiosa na “Constituição política do império do Brasil”, de 1824*. Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI. Fortaleza-CE, 2010.

CAVALCANTI, Ana Paula Rodrigues. *Relações entre preconceito religioso, preconceito racial e autoritarismo de direita: uma análise psicossocial*. Tese de doutorado em psicologia social - Universidade Federal da Paraíba, João pessoa, 2016.

CNJ - Conselho Nacional de Justiça. *Justiça em Números 2018: ano-base 2017*. Brasília, 2018. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2017/12/b60a659e5d5cb79337945c1dd137496c.pdf>>. Acesso em: 11 dez. 2018.

CONSANI, Débora. *O contrato de trabalho e a liberdade religiosa*. Dissertação de mestrado. Faculdade de Direito de Coimbra, Portugal, 2016.

CORREIA, Atalá. Estado laico e sociedade plural: investigação sobre a liberdade religiosa no âmbito do direito do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 78, n. 1, p. 17-45, jan./dez. 2012.

DAY, Nancy E. *Religion in the workplace: Correlates and consequences of individual behavior*. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 2:1, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª edição. São Paulo. LTr, 2012.

DUTRA, Everton Gonçalves. Sentenças. *Revista Eletrônica Discriminação no Trabalho*, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região V. 4 – nº 42 – julho de 2015. p. 134. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/85656/2015revtrt09v04n042.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 4 abr. 2018.

ELIADE, Mircea. *O sagrado e o profano*. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

FONSECA, Francisco Tomazoli Da. *A liberdade religiosa como direito fundamental e a laicização do estado democrático de direito*. Dissertação de mestrado, Faculdade de Direito do Sul de Minas. Pouso Alegre – MG, 2014.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Júlio Olivé. *Assédio moral: uma visão multidisciplinar*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

G1-MA. Em Imperatriz, anúncio de emprego pede que candidato seja evangélico. Publicado em 24/01/2014. Disponível em: <<http://g1.globo.com/ma/maranhao/noticia/2014/01/em-imperatriz-anuncio-de-emprego-pede-que-candidato-seja-evangelico.html>>. Acesso em: 10 maio 2017.

GIL, Antônio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. – 6 ed. – São Paulo: Atlas, 2008.

GIMENES, Nilson Roberto da Silva. *Bullying escolar e o direito à liberdade religiosa*. Tese (Doutorado) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito. Salvador, 2016.

GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. *Dicionário Técnico Jurídico*, 16. ed. – São Paulo. Rideel, 2013.

HICKS, Douglas. *Being religious differently*. In Religion and the Workplace: Pluralism, Spirituality, Leadership. Cambridge: Cambridge University Press, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Trad. Maria Helena Kühner, 5 ed. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2002.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra *Curso de direito processual do trabalho*. – 13. ed. – São Paulo: Saraiva, 2015.

LEITE, Fábio Carvalho. *Estado e religião: a liberdade religiosa no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2014.

LELLIS, Lélío Maximino; HEES, Carlos Alexandre (orgs). *Fundamentos jurídicos da liberdade religiosa*. Unaspress Imprensa Universitária Adventista. Engenheiro Coelho, SP, 2016.

LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 18. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2014.

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

MANOEL, Ivan Aparecido; ANDRADE, Solange Ramos de (organizadores). *Tolerância e intolerância nas manifestações religiosas*. Franca - SP: UNESP – FHDSS, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. – 23. ed. – São Paulo: Atlas, 2012.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. – 9. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2014.

MENDES, Ubirajara Carlos. Apresentação. *Revista Eletrônica Discriminação no Trabalho, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região* V. 4 – nº 42 – julho de 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/85656/2015_rev_trt09_v04_n042.pdf?sequence=1>. Acesso em: 04 de abr. 2018.

MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

NOVELINO, Marcelo. *Direito constitucional*. 4. ed. rev., atual e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2010.

NUNES, Luciene Pereira. *Vozes d'África: intolerância religiosa no ambiente de trabalho*. Dissertação (mestrado) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa, 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 10 de nov. 2017

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*. Disponível em: <<http://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/convencion.asp>>. Acesso em: 11 de nov. 2017.

PADILHA, Rosane Martins. Les manifestations de la liberté religieuse dans la relation de travail au Brésil. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* 2014/1. Université de Bordeaux, France, 2014.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego, in *Temas de teoria da constituição e direitos fundamentais*. CUNHA Jr., Dirley; PAMPLONA FILHO, Rodolfo (org.). Salvador: Editora JusPODIVM, 2007.

PEREIRA, Cícero; VALA, Jorge. Do preconceito à discriminação justificada. In *Mind Português* Vol. 1, 2-3, 1-13, 2010. Disponível em: <<http://repositorio.ul.pt/handle/10451/8934>>. Acesso em: 30 de abr. 2018.

PONZILACQUA, Márcio Henrique Pereira (Organizador). *Direito e Religião: abordagens específicas*. Ribeirão Preto: SDDS/ FDRP Universidade de São Paulo, 2016.

REIMER, Haroldo. *Liberdade religiosa na história e nas constituições do Brasil*. 1ª edição. Editora Oikos. São Leopoldo-RS, 2013.

RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*. 5. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

RIBEIRO, Wesley dos Santos. *Intolerância religiosa e violência, frente às práticas religiosas no Brasil, no século XXI*. Dissertação de mestrado - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciências da Religião, Goiânia, 2016.

RIBEIRO, Tamyris Schneider; LOCH, João Matias. *A contribuição dos controles internos de recursos humanos na redução de reclamações trabalhistas*. CONVIBRA - X Congresso Online de Administração. Disponível em: <http://www.convibra.org/upload/paper/2013/34/2013_34_8072.pdf>. Acesso em: 31 out. 2018.

SABAINI, Wallace Tesch. *Estado e religião: uma análise à luz do direito fundamental de religião no Brasil*. São Paulo. Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2010.

SANTOS JUNIOR, Aloisio 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*. – Niterói, RJ: Impetus, 2013.

SANTOS JUNIOR, Clodoaldo Moreira dos. *Direito à liberdade religiosa: evolução histórica e questões hodiernas no ordenamento jurídico brasileiro*. Tese de doutorado – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciências da Religião. Goiânia, 2015.

SETUBAL, Alexandre Montanha de Castro. *Aspectos interdisciplinares e jurídicos-trabalhista do direito fundamental à liberdade religiosa*. Dissertação de mestrado. UFBA, 2011.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. A proteção constitucional à liberdade religiosa. *Revista de informação legislativa*, v. 40, n. 160, p. 111-130, out./dez. 2003. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/908>>. Acesso em: 2 de abr. 2018.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 38. ed. Rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2015.

SILVA, Luciano. Gestão da diversidade religiosa no ambiente de trabalho: uma ferramenta para evitar a violência por motivos religiosos no âmbito laboral. *Revista eletrônica de Teologia e Ciências das Religiões - Unitas*, V.5, n. 3 (2017) p. 284-299. Disponível em: <<http://revista.faculdadeunida.com.br/index.php/unitas/article/view/695>>. Acesso em: 30 maio 2018.

SIQUEIRA, Neusa Valadares. *Laicidade e confessionalismo no processo constitucional de 1988*. Dissertação de mestrado – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Programa de Mestrado em Ciência da Religião. Goiânia-GO, 2014.

SORIANO, Aldir Guedes. *Liberdade religiosa no Direito Constitucional e Internacional*. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2002.

SOUZA, Mauro Ferreira de. *A igreja e o estado: uma análise da separação da igreja católica do estado brasileiro na constituição de 1891*. Dissertação - Mestrado em Ciências da Religião. Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2008.

TERAOKA, Thiago Massao Cortizo. *A liberdade religiosa no direito constitucional brasileiro*. Tese de doutorado, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2010.

TRT-4. RECURSO ORDINÁRIO. RO 0000355-54.2012.5.04.0001. Relator: Des. Gilberto Souza dos Santos. Porto Alegre, 12 fev. 2014. p. 1. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128886431/recurso-ordinario-ro-3555420125040001-rs-0000355-5420125040001>>. Acesso em: 3 abr. 2018.

TRT-10. RECURSO ORDINÁRIO. 0001786-76.2013.5.10.0016 RO. Relatora: Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães. Data de publicação: 05/09/2014. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br/consweb_gsa/inteiro_teor.php?numero=385158>. Acesso em: 20 maio 2018.

TST. RECURSO DE REVISTA: RR-400-79.2010.5.09.0004. Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. DJ: 13/09/2013. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&consesjt=&numeroTst=400&digitoTst=79&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0004>>. Acesso em: 20 maio 2018.

_____. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TST-AIRR-994-51.2014.5.04.0341. Ministra relatora: Maria de Assis Calsing. DJ: 14/03/2018.

_____. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TST-AIRR-187000-13.2009.5.09.0242. Ministra relatora: Dora Maria da Costa. DJ: 14/08/2013.

_____. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TST-RR-17-55.2014.5.02.0037. Ministra relatora: Delaíde Miranda Arantes. DJ: 22/02/2017.

_____. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TST-AIRR-132-97.2012.5.09.0022. Ministro relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. DJ: 02/10/2013.

_____. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TST-AIRR-165400-50.2009.5.02.0073. Desembargador convocado relator: Marcelo Lamego Pertence. DJ: 26/11/2014.

_____. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TST-AIRR-86-72.2013.5.23.0026. Desembargador convocado relator: José Ribamar Oliveira Lima Júnior. DJ: 09/09/2015.

_____. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TST-AIRR-944-74.2012.5.02.0042. Ministro relator: Francisco Rossal de Araújo. DJ: 25/11/2015.

_____. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TST-ARR-1154-91.2011.5.04.0661. Ministra relatora: Dora Maria Da Costa. DJ: 27/08/2014.

_____. RECURSO DE REVISTA. TST-RR-37200-77.2006.5.02.0025. Ministro relator: Aloysio Corrêa da Veiga. DJ: 11/09/2013.

_____. RECURSO DE REVISTA. TST-RR-51400-80.2009.5.21.0017. Ministro relator: Hugo Carlos Scheuermann. DJ: 24/06/2015.

_____. RECURSO DE REVISTA: TST-RR-1519-55.2011.5.03.0021. Ministra relatora: Delaíde Miranda Arantes. DJ: 23/09/2015.

UNITED NATIONS. *General Assembly. Elimination of all forms of religious intolerance.* 2014, p. 21. Disponível em: <<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Religion/A.69.261.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2017

VEIGA, Cláudio Kieffer. *O direito fundamental da liberdade religiosa na relação de emprego.* X Semana de Extensão, Pesquisa e Pós-graduação – SEPesq Centro Universitário Ritter dos Reis. 2014.



APÊNDICE – Lista de acórdãos analisados na pesquisa documental

Termo pesquisado	Identificação do arquivo do acórdão (download do inteiro teor)	Número do Processo	Ano do Acórdão	Termo também encontrado no arquivo
Discriminação de cunho religioso	84774_2012_1348826400000	TST-RR-2094-43.2010.5.12.0055	2012	-
Discriminação religiosa	66429_2015_1431079200000	TST-AIRR-1786-76.2013.5.10.0016	2015	Motivo religioso / macumbeira / mãe de santo
	122233_2014_1425031200000	TST-AIRR-19900-37.2009.5.17.0007	2014	-
	159290_2012_1495188000000	TST-RR-745-84.2011.5.03.0066	2017	Liberdade religiosa; liberdade de religião
	163049_2013_1380880800000	TST-AIRR-132-97.2012.5.09.0022	2013	-
	164147_2014_1429264800000	TST-AIRR-151200-23.2012.5.17.0006	2015	-
	174071_2011_1450429200000	TST-AIRR-108100-86.2005.5.01.0045	2015	Perseguição religiosa
	175276_2013_1382691600000	TST-AIRR-1198-12.2010.5.01.0053	2013	-
	178213_2015_1449219600000	TST-AIRR-10766-83.2014.5.18.0006	2015	-
	218699_2014_1415350800000	TST-AIRR-2042-39.2013.5.03.0137	2014	-
	243520_2014_1424422800000	TST-RR-1735-90.2012.5.09.0028	2015	Liberdade religiosa; liberdade de religião; motivo religioso
	253719_2014_1486717200000	TST-AIRR-18700-27.2014.5.13.0008	2017	-
	289866_2014_1431684000000	TST-ARR-725-66.2012.5.04.0281	2015	-
	TST-AIRR-182440-85_2004_5_02_0472	TST-AIRR-182440-85.2004.5.02.0472	2010	-
	TST-AIRR-458240-78_2005_5_12_0034	TST-AIRR-458240-78.2005.5.12.0034	2010	-
Intolerância religiosa	35770_2011_1449824400000	TST-AIRR e RR-2150900-34.2007.5.09.0003	2015	Preconceito religioso
	192431_2016_1535104800000	TST-RO-540-36.2015.5.06.0000	2018	-
	TST-AIRR-10240-40_2005_5_05_0024	TST-AIRR-10240-40.2005.5.05.0024	2011	Crentinha
Liberdade de religião	23057_2015_1441965600000	TST-AIRR-86-72.2013.5.23.0026	2015	-

	34151_2012_1371808 800000	TST-AIRR-121100- 75.2009.5.15.0029	2013	-
	39182_2013_1370599 200000	TST-RR-43700- 51.2009.5.15.0007	2013	-
	127804_2011_144015 1200000	TST-ED-RR-51400- 80.2009.5.21.0017	2015	Liberdade religiosa
	127804_2011_144257 0400000	TST-ED-ED-RR-51400- 80.2009.5.21.0017	2015	Liberdade religiosa
	159290_2012_149518 8000000	TST-RR-745- 84.2011.5.03.0066	2017	Discriminação religiosa; liberdade religiosa
	243520_2014_142442 2800000	TST-RR-1735- 90.2012.5.09.0028	2015	Discriminação religiosa; liberdade religiosa; motivo religioso
	286301_2015_146494 8000000	TST-AIRR-1655- 36.2013.5.15.0122	2016	-
	661745_2009_146615 7600000	TST-RR-3400- 04.2006.5.15.0120	2016	-
	TST-RR-47300- 87_2004_5_15_0029	TST-RR-473/2004-029- 15-00.9	2009	-
	TST-RR-79185- 85_2005_5_15_0029	TST-RR-791/2005-029- 15-85.3	2008	-
Liberdade religiosa	2259_2013_13705992 00000	TST-AIRR-536- 66.2011.5.18.0012	2013	-
	21613_2015_1510304 400000	TST-RR-303- 33.2011.5.01.0080	2017	-
	35559_2011_1307095 200000	TST-AIRR-48500- 72.2007.5.01.0043	2011	-
	120778_2013_146676 2400000	TST-RR-1915- 39.2011.5.09.0094	2016	-
	127804_2011_143565 8400000	TST-RR-51400- 80.2009.5.21.0017	2015	Liberdade de religião
	127804_2011_144015 1200000	TST-ED-RR-51400- 80.2009.5.21.0017	2015	Liberdade de religião
	127804_2011_144257 0400000	TST-ED-ED-RR-51400- 80.2009.5.21.0017	2015	Liberdade de religião
	134089_2012_137906 6400000	TST-RR-37200- 77.2006.5.02.0025	2013	-
	159290_2012_149518 8000000	TST-RR-745- 84.2011.5.03.0066	2017	Discriminação religiosa; liberdade de religião
	167904_2013_138312 3600000	TST-AIRR-178500- 39.2009.5.02.0084	2013	-
	220290_2013_140930 6400000	TST-ARR-1154- 91.2011.5.04.0661	2014	-
	229827_2017_151151 4000000	TST-RO-698- 39.2017.5.09.0000	2017	-
	233743_2016_149095 4400000	TST-RO-20934- 84.2016.5.04.0000	2017	-

	236687_2010_139418 6400000	TST-AIRR-6167- 35.2010.5.01.0000	2014	-
	243520_2014_142442 2800000	TST-RR-1735- 90.2012.5.09.0028	2015	Discriminação religiosa; liberdade de religião; motivo religioso
	TST-AIRR-1240- 65_2008_5_04_0015	TST-AIRR-1240- 65.2008.5.04.0015	2011	-
	TST-AIRR-9140- 76_2002_5_01_0053	TST-AIRR-91/2002-053- 01-40.8	2008	-
	TST-AIRR-694315- 84_2000_5_03_5555	TST-AIRR- 694.315/2000.5	2001	-
	TST-RR-752727- 17_2001_5_05_5555	TST-RR-752.727/2001.2	2001	-
Motivação religiosa	100213_2018_153450 0000000	TST-AIRR-205- 41.2015.5.12.0035	2018	-
	TST-AIRR-23840- 61_2001_5_01_0451	TST-AIRR-238/2001- 451-01-40.9	2007	-
	TST-AIRR-3679000- 23_2002_5_09_0900	TST-AIRR-36790/2002- 900-09-00.6	2008	-
Motivo religioso	66429_2015_1431079 200000	TST-AIRR-1786- 76.2013.5.10.0016	2015	Discriminação religiosa; macumbeira; mãe de santo
	121929_2013_138632 0400000	TST-AIRR-600- 48.2006.5.02.0028	2013	-
	169881_2014_141112 0800000	TST-AIRR-867- 51.2012.5.15.0059	2014	-
	173566_2016_148732 2000000	TST-AIRR-1001062- 15.2014.5.02.0381	2017	-
	235199_2014_148066 9200000	TST-ARR-486- 75.2011.5.02.0015	2016	-
	243520_2014_142442 2800000	TST-RR-1735- 90.2012.5.09.0028	2015	Discriminação religiosa; Liberdade religiosa; liberdade de religião
	TST-AIRR-26640- 28_2001_5_05_0491	TST-AIRR-266/2001- 491-05-40.3	2007	-
	TST-AIRR-6063000- 81_2002_5_04_0900	TST-AIRR-60630/2002- 900-04-00.5	2003	-
	TST-ROAR-400355- 90_1997_5_02_5555	TST-ROAR-400.355/97.4	2000	Crete safado
Perseguição religiosa	48861_2014_1418979 600000	TST-AIRR-165400- 50.2009.5.02.0073	2014	-
	155276_2015_144861 4800000	TST-AIRR-944- 74.2012.5.02.0042	2015	-
	174071_2011_145042 9200000	TST-AIRR-108100- 86.2005.5.01.0045	2015	Discriminação religiosa
	174071_2011_146373 8400000	TST-ED-AIRR-108100- 86.2005.5.01.0045	2016	Discriminação religiosa

	240871_2013_148793 0400000	TST-AIRR-2572- 25.2010.5.02.0089	2017	-
	268686_2017_152179 9200000	TST-AIRR-994- 51.2014.5.04.0341	2018	-
	TST-AIRR-17140- 79_2005_5_04_0731	TST-AIRR-17140- 79.2005.5.04.0731	2010	-
Preconceito religioso	35770_2011_1449824 400000	TST-AIRR e RR- 2150900- 34.2007.5.09.0003	2015	Intolerância religiosa
Batuqueira	132347_2014_141051 6000000	TST-RR-355- 54.2012.5.04.0001	2014	-
	272571_2014_142442 2800000	TST-AIRR-237- 35.2013.5.04.0004	2015	-
Crente safado	TST-AIRR-207240- 05_2006_5_03_0142	TST-AIRR-2072/2006- 142-03-40.3	2008	-
	TST-ROAR-400355- 90_1997_5_02_5555	TST-ROAR-400.355/97.4	2000	Motivo religioso
Crentinha	TST-AIRR-10240- 40_2005_5_05_0024	TST-AIRR-10240- 40.2005.5.05.0024	2011	Intolerância religiosa
	TST-AIRR-10241- 25_2005_5_05_0024	TST-AIRR-10241- 25.2005.5.05.0024	2011	-
Macumbeira	49652_2011_1376647 200000	TST-AIRR-187000- 13.2009.5.09.0242	2013	-
	66429_2015_1431079 200000	TST-AIRR-1786- 76.2013.5.10.0016	2015	Mãe de santo; motivo religioso; discriminação religiosa
	76048_2015_1440756 000000	TST-AIRR-37- 48.2010.5.15.0094	2015	Mãe de santo
	91736_2016_1511514 000000	TST-RR-1075- 55.2014.5.08.0125	2017	-
	151050_2014_141595 5600000	TST-AIRR-469- 65.2012.5.10.0020	2014	-
Mãe de santo	66429_2015_1431079 200000	TST-AIRR-1786- 76.2013.5.10.0016	2015	Macumbeira; motivo religioso; discriminação religiosa
	76048_2015_1440756 000000	TST-AIRR-37- 48.2010.5.15.0094	2015	Macumbeira
Participar de culto	195555_2013_144378 0000000	TST-RR-1519- 55.2011.5.03.0021	2015	-