

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

TARCÍSIO ANÍCIO PEREIRA

RELIGIÃO E DIREITO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DOS LIMITES DO PODER
DIRETIVO DO EMPREGADOR EM RELAÇÃO À LIBERDADE RELIGIOSA

PPGCR
Faculdade Unida de Vitória

Certificado pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade Unida de Vitória - 05/08/2019.

VITÓRIA
2019

TARCÍSIO ANÍCIO PEREIRA

Certificado pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade Unida de Vitória - 05/08/2019.

**RELIGIÃO E DIREITO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DOS LIMITES DO PODER
DIRETIVO DO EMPREGADOR EM RELAÇÃO À LIBERDADE RELIGIOSA**

Trabalho final de
Mestrado Profissional
Para obtenção do grau de Mestre em Ciências
das Religiões da
Faculdade Unida de Vitória
Área de Concentração: Religião e Sociedade
Linha de Pesquisa: Religião e Esfera Pública

Orientador: Dr. Wanderley Pereira da Rosa

Vitória - ES
2019

Pereira, Tarcísio Anício

Religião e direito do trabalho / Uma análise dos limites do poder diretivo do empregador em relação à liberdade religiosa / Tarcísio Anício Pereira. – Vitória: UNIDA / Faculdade Unida de Vitória, 2019. vii, 80 f. ; 31 cm.

Orientador: Wanderley Pereira da Rosa

Dissertação (mestrado) – UNIDA / Faculdade Unida de Vitória, 2019.

Referências bibliográficas: f. 74-80

1. Ciências das religiões. 2. Religião e esfera pública. 3. Liberdade religiosa. 4. Poder diretivo. 5. Empregado. 6. Empregador. - Tese.

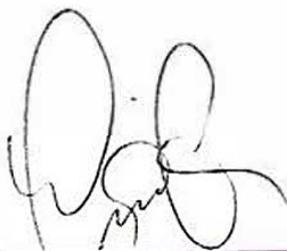
I. Tarcísio Anício Pereira. II. Faculdade Unida de Vitória, 2019. III. Título.

TARCISIO ANICIO PEREIRA

RELIGIÃO E DIREITO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DOS LIMITES DO PODER
DIRETIVO DO EMPREGADOR EM RELAÇÃO À LIBERDADE RELIGIOSA

PPGCR
Faculdade Unida de

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 Wanderley Pereira da Rosa – UNIDA (presidente)



Doutor Abdruschin Schaeffer Rocha – UNIDA



Doutor Gilsilene Passon Picoretti Francischetto – FDV

AGRADECIMENTOS

A Deus, Senhor de todas as coisas e que sempre me ampara, me protege e me guia.

A minha mãe Conceição, exemplo maior de vida, amor e de fé.

A minha esposa e amada Cynara, pelo amor e apoio incondicional.

Aos meus queridos e amados filhos, razão de minha vida.

Aos meus familiares que sempre me trouxeram uma palavra de apoio e incentivo.

Ao querido José Edécio por me proporcionar, mais uma vez, a realização de um sonho.

Ao amigo Luciano da Silva por ter aberto as portas deste aprendizado.

Ao Doutor Wanderley Pereira Rosa por ser, além de orientador, um amigo e incentivador.

A todo corpo Docente e funcionários da Faculdade Unida pela acolhida e por conduzirem um curso que muda vidas.

Aos amigos da Turma MR14, os quais levarei pra sempre comigo.

O meu muito obrigado!

RESUMO

A presente dissertação trata dos limites do poder diretivo do empregador e da proteção constitucional à liberdade religiosa, trazendo, inicialmente, um apurado acerca dos conceitos básicos da relação de emprego. Assim, considerando que as garantias constitucionais são aplicáveis nas relações públicas e entre particulares, dada a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, tanto o empregador como o empregado estão legalmente compelidos a garantir um ambiente livre para as manifestações de pensamento de cunho religioso, sem distinções, desde a contratação até a execução das atividades. Posteriormente, relacionando os institutos analisados com o direito do trabalho, busca demonstrar o equilíbrio entre o direito à liberdade religiosa e o poder diretivo do empregador, uma vez que recai ao último a organização da atividade laboral. Assim, ante a demonstração da ocorrência recorrente de abusos por parte do empregador, busca-se a solução para o conflito, levando em consideração princípios jurídicos, com destaque para o princípio da proporcionalidade. Finalmente, debruça-se sobre julgados pátrios que envolvem a matéria, com o fim de analisar a forma como os tribunais tem julgado os conflitos havidos entre a liberdade religiosa e o poder diretivo do empregador. A pesquisa tem como base o texto constitucional e a doutrina, através de pesquisa e revisão bibliográfica, com o escopo de se chegar à melhor conclusão acerca do conflito entre direitos do empregado e do empregador, ambos assegurados pela Constituição. Certo é que, respeitando-se os limites dos direitos dos empregados e empregadores, é aconselhável uma boa política de informação ao empregado sobre o correto uso de suas ferramentas de trabalho, devendo sempre ser lembrado que as relações humanas, de qualquer natureza, devem ser pautadas na boa-fé objetiva.

Palavras-chave: Liberdade Religiosa. Poder diretivo. Empregado. Empregador.

ABSTRACT

This dissertation deals with the limits of the employer's directive power and the constitutional protection to the religious freedom, bringing, initially, an investigation about the basic concepts of the employment relation. Thus, considering that constitutional safeguards are applicable in public and private relations, given the horizontal effectiveness of fundamental rights, both employer and employee are legally compelled to ensure a free environment for religiously-minded manifestations of thought, from hiring to the execution of activities. Subsequently, by relating the analyzed institutes to labor law, it seeks to demonstrate the balance between the right to religious freedom and the employer's governing power, since the latter is the organization of labor activity. Thus, in view of the demonstration of the recurrent occurrence of abuse by the employer, the solution to the conflict is sought, taking into consideration legal principles, with emphasis on the principle of proportionality. Finally, it deals with tried courts that involve the matter, in order to analyze how the courts have judged the conflicts between religious freedom and the employer's governing power. The research is based on the constitutional text and doctrine, through research and literature review, with the scope of reaching the best conclusion about the conflict between employee and employer rights, both ensured by the Constitution. Certainly, while respecting the limits of the rights of employees and employers, it is advisable to have a good policy of informing employees about the correct use of their work tools, and it should always be remembered that human relations of any nature must be based on objective good faith.

Keywords: Religious Freedom. Directive power. Employee. Employer.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
1 A LIBERDADE RELIGIOSA E A RELAÇÃO DE EMPREGO.....	12
1.1 Liberdade religiosa: o estado laico na atualidade e o espaço da religião	13
1.1.1 Estado laico.....	14
1.1.2 O espaço da religião.....	17
1.2 Liberdade religiosa nas Constituições	19
1.2.1 Liberdade religiosa na Constituição de 1824.....	21
1.2.2 Liberdade religiosa na Constituição de 1891.....	22
1.2.3 Liberdade religiosa na Constituição de 1934.....	23
1.2.4 Liberdade religiosa na Constituição de 1937.....	24
1.2.5 Liberdade religiosa na Constituição de 1946.....	25
1.2.6 Liberdade religiosa na Constituição de 1967.....	27
1.2.7 Liberdade religiosa na Constituição de 1988.....	28
1.3 Liberdade religiosa e legislação trabalhista.....	29
1.3.1 Liberdade religiosa na fase contratual	32
2 O DIREITO DO TRABALHO E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS	34
2.1 As relações de trabalho e de emprego	36
2.2 Empregado e Empregador	38
2.3 Dos direitos fundamentais	43
2.3.1 A incidência dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas	48
3 A RELAÇÃO ENTRE O PODER DIRETIVO E A LIBERDADE RELIGIOSA	52
3.1 Os limites da liberdade religiosa no contrato de trabalho	53
3.2 O poder diretivo do empregador e a liberdade religiosa do empregado.....	58
3.3 A relação de emprego e os limites entre o poder diretivo do empregador e a liberdade religiosa nos tribunais brasileiros	66
CONCLUSÃO.....	71
REFERÊNCIAS	74

INTRODUÇÃO

Definir religião, não se trata de tarefa fácil, até porque, em um mundo tão diversificado, tal tarefa se torna temerária. Conforme abordado por Küng, mesmo existindo grandes diferenças entre as religiões, quer ser de crença, doutrina, ritos e rituais, pode-se perceber entre várias semelhanças, convergências e concordâncias entre elas¹.

Defende o autor que todas as religiões são, na verdade, mensagens e caminhos que buscam a salvação, haja vista que todas professam, por meio da fé, uma definição da vida, das atitudes e das normas a serem seguidas perante a vida e na busca constante de se viver bem. É certo que em qualquer religião o ser humano esteja inserido e nesse espaço, os grandes questionamentos da humanidade afloram, quais sejam: a origem e o destino de todos.

Já Haroldo Reimer aborda que nos habituamos a idealizar religião tratando-a como um conjunto de atos, pensamentos e práticas nas quais expressamos nossa relação com o transcendente, com o imaterial ou simplesmente com Deus. Continua que, por tal motivo, a prática de religião, as experiências pessoais, as manifestações, individuais ou coletivas do fenômeno religioso, estão sempre representando um ato de busca, de procura de religião².

Também há de se ressaltar que em todas as religiões seus integrantes buscam tratar de questões comuns a todas as pessoas, no sentido da busca de como entender e superar o sofrimento e a culpa, quais seriam os corretos padrões de condução da vida e, por fim, o real sentido da vida e da morte, sendo que, nas mais variadas religiões, as respostas a estas indagações, muitas vezes, são semelhantes.

Assim, resume-se que estudar as religiões é, dentre outros exercícios, procurar entender o pensamento histórico e cultural de cada uma delas, buscando as possíveis semelhanças entre as mesmas.

A religião está presente em nosso meio, pois é a forma do indivíduo se conectar à sua divindade espiritual, seja ela qual for, sendo ela um conjunto de princípios, crenças e práticas sagradas, sendo certo que a religião surge da capacidade humana de simbolização, sendo a consciência a sua fonte, na qual é construída uma rede de simbolismos que dá sentido às vivências pessoais e coletivas.

Nesse sentido, nas relações trabalhistas, produto de interação de seres humanos, pode-se perceber que esta marca cultural, social e histórica tende a exercer fortes influências.

¹ KÜNG, Hans. *Religiões no mundo: em busca dos pontos comuns*. Campinas: Verus Editora, 2004.

² REIMER, Haroldo. *Liberdade Religiosa na História e nas Constituições do Brasil*. São Leopoldo: Oikos, 2013. p. 26.

De outra forma, a área jurídica tem se deparado com eventos e fatos relativos às escolhas religiosas que, por diversas vezes, invadem a relação de emprego, causando desequilíbrio na harmonia que deveria imperar entre empregado e empregador.

No que se refere à relação de emprego, sabe-se que existem peculiaridades nessa interação, dentre as quais destacam-se a subordinação e o poder de direção do empregador. Para compreender a influência que uma escolha religiosa pode exercer na relação empregador-empregado e em toda a relação trabalhista, vale destacar que o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho³ define empregador como sendo aquele que contrata, assalaria e dirige a prestação de serviços, imputando a ele, no mesmo artigo consolidado, todos os riscos da atividade econômica, o que lhe enseja os poderes de direção, organização, controle e disciplinar.

Nessa perspectiva, ao longo do pacto laboral, surgem conflitos entre direitos fundamentais do empregado e do empregador, eis que as normas constitucionais possuem eficácia horizontal, sendo aplicáveis tanto nas relações entre entes públicos e particulares, como nas havidas apenas entre particulares. Torna-se, assim, essencial determinar até que ponto é possível falar em liberdade do trabalhador quando este se encontra no local de trabalho, durante o horário laboral e no exercício das suas funções. Neste sentido, é ainda necessário determinar de que forma e com que limites poderá o empregador utilizar, dentro da relação de trabalho, seu poder diretivo.

Considerando a situação problema apresentada, este trabalho tem como objetivo analisar a relação entre os limites do poder diretivo do empregador e o preceito constitucional de liberdade de credo. Desta forma, para que se possa chegar a conclusões razoáveis, faz-se necessário responder aos seguintes questionamentos: quais os limites do poder diretivo do empregador? Quais os limites da liberdade religiosa dentro do ambiente de trabalho?

As indagações acima serão respondidas com base no texto constitucional, na doutrina e na jurisprudência brasileiras, utilizando-se para tanto, a revisão bibliográfica, com foco em julgados de tribunais pátrios, tudo isso, com o escopo de se chegar à melhor conclusão acerca do conflito entre direitos do empregado e do empregador, no tocante à liberdade religiosa, todos assegurados pela Constituição Federal.

Desta forma, busca-se, a partir da revisão dos fundamentos do estudo da religião e das bases legais das relações trabalhistas, tratando-se, pois, do termo inicial da pesquisa, adentrar nos questionamentos que nortearam a presente dissertação. Isso para, ao final,

³ CASSAR, Vólia Bomfim. *CLT organizada*. São Paulo: Forense, 2018. p. 109.

debruçar-se sobre os posicionamentos de tribunais nacionais a respeito dos conflitos advindos da manifestação religiosa no ambiente de trabalho, indicando a forma como o tema é tratado concretamente no judiciário.

Ao pesquisar a questão da manifestação religiosa no ambiente trabalhista e os possíveis conflitos que podem nascer dessa relação, depara-se com outros estudos acadêmicos, formando-se o estado da arte. O estado da arte ou estado do conhecimento traz o desafio de mapear e discutir temas de produções acadêmicas em diferentes campos, buscando o aprofundamento em conhecimentos que já foram estudados, com o objetivo de coletar o maior número possível de informações relevantes sobre o assunto a ser debatido.

Aqui se propõe o estudo sobre a relação entre a liberdade religiosa e o Direito do Trabalho, debatendo sobre os possíveis conflitos advindos dessa relação e a forma como os tribunais nacionais têm se posicionado sobre a matéria.

Nesse sentido, realizadas buscas em portal eletrônico (Google Acadêmico, Google e Scielo), utilizando como indicador de busca os termos: Liberdade Religiosa e Direito do Trabalho, foram encontrados aproximadamente 9.300.000 resultados, dos quais destacamos os artigos: “O direito fundamental da liberdade religiosa na relação de emprego”⁴, “Liberdade e igualdade religiosa no local de trabalho – breves apontamentos”⁵ e “O âmbito de proteção constitucional à liberdade religiosa”⁶.

No primeiro artigo indicado, escrito por Cláudio Kieffer Veiga, discute-se o conflito que surge entre o direito fundamental da liberdade religiosa e o direito fundamental à propriedade, enquanto sustentáculo das normas contidas na Consolidação das Leis do Trabalho. O autor sustenta que a relevância jurídica do tema se traduz na necessidade de observância das normas constitucionais e suas garantias enquanto analisados os ditames estipulados no contrato de trabalho, que é celebrado entre particulares, no gozo da sua autonomia privada.

Já o segundo artigo aqui exposto, escrito por Jónatas Eduardo Mendes Machado, situa a problemática da liberdade religiosa no ambiente de trabalho, nas relações de emprego

⁴ 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. Disponível em: <https://www.uniritter.edu.br/uploads/eventos/sepesq/x_sepesq/arquivos_trabalhos/2968/383/384.pdf>. Acesso em: 08 set. 2018.

⁵ MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. Liberdade e igualdade religiosa no local de trabalho – breves apontamentos. *Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região*, n. 3, p. 7-19, 2010. Disponível em: <http://site.liberdadereligiosa.org.br/lr_relacoes_trabalho.pdf>. Acesso em: 3 jul. 2018.

⁶ SOUZA, Manoela Carla Felix Seixas. O âmbito de proteção constitucional à liberdade religiosa. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 23, n. 5565, 26 set. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61260>>. Acesso em: 28 set. 2018.

privado, na prevalência da liberdade contratual e na necessidade de ponderação entre direitos e bens juridicamente protegidos dos trabalhadores, empregadores, comunidade e Estado.

Já o terceiro artigo aqui destacado, de rubrica de Manoela Carla Felix Seixas Souza, destaca a problemática do resguardo dos direitos fundamentais do empregador e da coletividade que compõe o ambiente de trabalho, ao mesmo tempo em que se garantem os direitos fundamentais do empregado.

O que se aponta, da breve pesquisa aqui colacionada, é que o tema central desta dissertação encontra respaldo em outros artigos científicos previamente elaborados. Com efeito, o que se pretende é o estudo da limitação ao poder diretivo do empregador como forma de salvaguarda da liberdade religiosa, abordando as decisões jurisprudenciais a respeito do tema.

Para tanto, o trabalho se inicia tratando de conceitos básicos da relação de emprego, como o conceito de empregado e o de empregador, passando-se pela subordinação, pelo poder de direção e pelo direito de propriedade do empregador em relação aos meios de produção.

Na sequência, busca-se tratar da privacidade, da intimidade e do segredo, bem como da proteção legal de tais institutos, analisando a forma como os Tribunais pátrios têm se manifestado quando instados a pacificar conflitos decorrentes da manifestação religiosa nos ambientes de trabalho.

Após, trazendo um paralelo entre o exercício do poder diretivo do empregador e a liberdade religiosa do empregado, trata-se do contrato de trabalho como norma de regulamentação da relação entre empregado e empregador, colacionando julgados pátrios que se dedicaram a análise de conflitos pela profissão de fé em ambiente de trabalho.

Finalmente, por meio dos conceitos e análises trazidas, pretende-se, com o presente trabalho, contribuir para a cientificidade do tema, dessa forma, não se pretende exaurir a discussão, mas apenas aprofundá-la, sendo certo que tal pesquisa contribuirá para orientar as relações laborais em relação aos preceitos de liberdade religiosa, buscando, assim, harmonizar supracitada relação no sentido de que as partes envolvidas, empregado e empregador, reconheçam e respeitem os limites legais impostos a cada um deles e, assim, contribuam dentro do âmbito trabalhista/religioso para a paz social.

1 A LIBERDADE RELIGIOSA E A RELAÇÃO DE EMPREGO

A liberdade é um direito perseguido pelo ser humano e corresponde à autonomia da vontade humana. Contudo, o conceito de liberdade carece de uma definição específica, visto que traduz um conjunto de valores e ideais. Para Rafael Llano Cifuentes, o homem não possui liberdade, ele é a própria liberdade. Isso significa que o homem que não é livre deixa efetivamente de ser homem, na medida em que a negação de sua liberdade se equipara à negação de sua moral e de seu direito, haja vista que, sem liberdade, não há responsabilidade, seja jurídica ou moral, e, assim, não se tem condições de lhe atribuir deveres, direitos, penas, méritos ou honras⁷. Entretanto essa liberdade precisa ser estabelecida lado a lado às coerções sociais, estabelecendo o contraponto entre liberdade e coercitividade, à medida em que, no pensar de Jean-Paul Sartre a liberdade é a condição ontológica do ser humano. O homem é, antes de tudo, livre. Ocorre que essa liberdade não é absoluta, enquanto seres humanos sociais, somos livres, mas, ao mesmo tempo, a liberdade do outro e os limites de nossa natureza atenuam essa liberdade. Assim, as implicações deste conceito nos submete a discutir quais os limites da minha liberdade sobre o outro e a do outro sobre a minha e, ainda, até que ponto o homem é livre para atuar sobre o outro?⁸

Já Immanuel Kant defende que nós, seres racionais, temos a vontade, que é uma espécie de causalidade, e se apoderar dessa causalidade é tornar-se livre. Com isso, todos os seres racionais adquirem uma autonomia da vontade, que é “em todas as ações, uma lei para si mesma”⁹. O agir humano, então, estabelece uma relação direta com aquilo que se defende como lei universal, que é aplicável a todos. Assim, um Estado Democrático de Direito pressupõe a garantia da existência e do respeito às liberdades civis.

Este primeiro capítulo apresenta as considerações sobre a liberdade religiosa, o estado leigo na modernidade e o espaço da religião. Em seguida, será abordada a relação de emprego, com destaque aos poderes conferidos ao empregador. Por fim, serão tecidas considerações sobre a problemática da liberdade religiosa em face do poder diretivo do empregador.

⁷ CIFUENTES, Rafael Llano. *Relações entre a Igreja e o Estado: a Igreja e o Estado à luz do Vaticano II, do Código de Direito Canônico de 1893 e da Constituição Brasileira de 1988*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1989. p. 183.

⁸ SARTRE, Jean-Paul. *Todo humanismo é um existencialismo*. São Paulo, 1990. p. 31-42.

⁹ KANT, Immanuel. *Fundamentação da Metafísica dos Costumes*. Rio de Janeiro: Edições 70, 2005. p. 93-94.

1.1 Liberdade religiosa: o estado laico na atualidade e o espaço da religião

A liberdade de pensamento não se restringe a uma mera prerrogativa. Trata-se de um direito absoluto e essencial. Conforme ensina Cifuentes, “o pensamento e a vontade constituem bases primordiais do ser humano, consagrando que a liberdade de pensamento traduz o direito mais importante decorrente da dignidade humana”¹⁰. O autor conclui que “atentar contra a liberdade de pensamento é atentar contra a essência da raça humana”¹¹.

Para Norberto Bobbio, em face da garantia dos direitos civis, o Estado se vê obrigado a adotar uma postura institucional de não impedimento. De acordo com o autor, os direitos individuais estão intimamente inseridos na construção de um Estado democrático representativo e conduzem, efetivamente, a uma liberdade plena, na qual os cidadãos participam ativamente na implementação dos objetivos estatais, forçando o Estado, inclusive, a trazer a toda população uma segurança jurídica no cumprimento de todos os princípios constitucionais¹².

Dentre esses direitos civis fundamentais, a liberdade de pensamento destaca-se como a base de outros direitos e garantias. Conforme Manoel Gonçalves Ferreira Filho, “trata-se de liberdade de foro íntimo, na medida em que ninguém está obrigado a pensar deste ou daquele modo, sendo assim, liberdade declarada constitucionalmente inviolável”¹³. O autor assevera, ainda, que a liberdade de consciência está intimamente ligada à liberdade de crença, uma vez que o cidadão age segundo suas crenças e por força de suas convicções. Assim, a conduta do indivíduo tende a expor aos demais seus pensamentos, razão pela qual os preceitos constitucionais prescrevem a proteção dessas manifestações de opinião.

Tais assertivas, na atualidade, têm como base o artigo 5º, inciso VI, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988:

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.¹⁴

¹⁰ CIFUENTES, 1989, p. 184.

¹¹ CIFUENTES, 1989, p. 184.

¹² BOBBIO, Norberto. *Dicionário de política*. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1998. p. 354.

¹³ FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 327-328.

¹⁴ BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. *online*.

A liberdade religiosa é um bem estabelecido na Constituição Federal de 1988 como cláusula pétrea, ou seja, é um dispositivo constitucional imutável. A Constituição Federal de 1988 prevê no artigo 5º, inciso VI, que a liberdade religiosa está ligada diretamente ao princípio da liberdade de pensamento¹⁵. Dessa forma, prescreve que a liberdade religiosa consiste, efetivamente, na autonomia conferida ao indivíduo para professar qualquer tipo de religião e realizar os costumes referentes a ela, conforme os preceitos em que acredita.

Assim, como manifestação do princípio da liberdade de expressão, a religião visa a garantia de não discriminação e gera uma relação com os cidadãos de maneira elementar e igual. Deste modo, a discriminação religiosa fere outros direitos previstos em lei, uma vez que esse tipo de discriminação pode afetar outros ambientes, como o familiar ou o de trabalho.

1.1.1 *Estado laico*

A liberdade religiosa está relacionada à laicidade do Estado, de maneira que, ao se afirmar como tal, um Estado laico, como o Brasil, tem o compromisso de separar Estado e religião e de proteger a liberdade religiosa, garantindo esse direito a todos os seus cidadãos.

Nesse sentido, mister se faz apontar a diferença de sentido existente entre as expressões laicidade (laico) e laicismo (laicista), que, como aponta Jónatas Eduardo Mendes Machado:

a primeira expressão (laicidade) pretende designar uma atitude de neutralidade benevolente por parte dos poderes públicos, respeitadora do religioso nas suas diversas manifestações, nos termos da qual estes se abstêm de tomar posição sobre o problema da verdade religiosa. A segunda designa uma verdadeira filosofia ou ideologia, no sentido de concepção global do mundo, da existência e da conduta moral. Trata-se aqui de um 'dogma', antidogmático, de uma 'metafísica', antimetafísica, de um racionalismo antropológico que exclui qualquer referência teológica a uma verdade transcendente alicerçada na revelação.¹⁶

Assim, enquanto a laicidade corresponde a uma posição de neutralidade no Estado com relação à religião, o laicismo se traduz numa postura de tolerância, ou a sua ausência, assumindo a religião uma posição negativa.

Cifuentes defende que essa separação absoluta entre Estado e igreja é imposta artificialmente pelo laicismo, e não corresponde, efetivamente, à realidade social em nações de maioria católica, haja vista que a própria vida religiosa da população reduziu

¹⁵ BRASIL, 1988, *online*.

¹⁶ MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. *Liberdade religiosa numa comunidade constitucional inclusiva: dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos*. Coimbra: Coimbra Editora, 1996. p. 306.

progressivamente a distância entre a realidade jurídica e a realidade sociológica. Em alguns países, como França, Portugal e Bélgica, após decretada a separação entre Estado e religião, houve a criação de normas legais estatais de interferência direta na vida religiosa da população¹⁷.

Por adotar a posição de neutralidade, relacionada à religião, cumpre ao Estado Brasileiro promover uma separação entre si e a Igreja. Além disso, como Estado laico, o Brasil não deve influenciar as crenças pessoais de seus cidadãos e não deve permitir que as crenças religiosas de seus governantes tenham influência direta na formulação de suas políticas. Vale destacar que, no Estado brasileiro, a laicidade é o fundamento do preceito de liberdade religiosa, tratada, inclusive, como um direito fundamental garantido a todo cidadão. Nesse diapasão, vale ressaltar o disposto no artigo 19, inciso I, da Carta da República promulgada em 1988, que traz:

Art. 19. É vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios:
I – estabelecer cultos religiosos ou igrejas, subvencioná-los, embaraçar-lhes o funcionamento ou manter com eles ou seus representantes relações de dependência ou aliança, ressalvada, na forma da lei, a colaboração de interesse público¹⁸.

Eder Bomfim Rodrigues traz a assertiva de que a laicidade do Estado é um produto da modernidade e que a relação entre Estado e religião vem sendo tratada em diversos textos constitucionais, nos quais a separação entre Estado e religião possibilita estabelecer uma ordem política e uma ordem religiosa, ambas autônomas e independentes¹⁹.

Importante apontar que o termo modernidade, cunhado por Eder Bonfim Rodrigues, traduz-se nas revoluções de pensamento que tiveram seu ápice com o Iluminismo, entre o século XVI e a primeira metade do século XX. Nesse sentido, aponta Paulo Barrera Vieira.

Na Europa ocidental, a Renascença, com a revalorização das ciências naturais e as atividades terrenas – em substituição da especulação teológica – provocou a partir do século XVII uma gradual separação entre o pensamento político e a religião, favorecendo a difusão de uma mentalidade leiga que alcançou a sua plenitude com o Iluminismo¹⁸, que reivindicava o primado da razão sobre o mistério. Enquanto o desenvolvimento da cultura leiga tem que se debater contra a cultura religiosa medieval, o estabelecimento do Estado leigo torna-o contrário aos interesses políticos e econômicos da Igreja.²⁰

¹⁷ CIFUENTES, 1989, p. 216-217.

¹⁸ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.Htm>. Acesso em: 19 dez. 2018.

¹⁹ RODRIGUES, Eder Bomfim. *Estado laico e símbolos religiosos no Brasil: as relações entre estado e religião no constitucionalismo contemporâneo*. Curitiba: Juruá, 2014. p. 245-247.

²⁰ RIVERA, Paulo Barrera. Desencantamento do mundo e declínio dos compromissos religiosos. A transformação religiosa antes da pós-modernidade. *Revista Ciencias Sociales y Religión/Ciências Sociais e Religião*. Porto Alegre, ano 4, n. 4, p. 87-104, out 2002. p. 94.

Assim, o pensamento cunhado pelo Iluminismo desencadeou a gradual separação entre Estado e religião, que se formata com o modelo atual, ao reivindicar que a razão se sobressaia ao mistério, ao oculto.

Já Roberto Cipriani defende que não tem como deixar o pensamento religioso fora da racionalidade, haja vista que esse pensamento pode levar à compreensão das formas e conteúdos dos processos de racionalização. Por outro lado, segundo ele, o Estado laico não deve tentar impor sua linguagem aos cidadãos religiosos. Assim, a relação entre Estado e religião depende efetivamente das eventualidades históricas, das tendências eleitorais e das formas de governo²¹.

Por outro lado, Aloisio Cristovam dos Santos Júnior defende que existem dois modelos básicos de laicidade do Estado, sendo um que restringe a religião ao foro íntimo das pessoas, que ficam isoladas do espaço público; e o outro que, vislumbrando no fenômeno religioso um elemento fundamental de integração social, permite a manifestação das expressões de religiosidade nos espaços públicos²².

Apontar a possibilidade de manifestação religiosa em *espaços públicos* exige a avaliação das dimensões daquilo que é público.

Pode-se dizer que público é definido pela oposição em três possíveis dimensões que se encontram em tensão com os sentidos de privado, são elas: 1) público versus privacidade, intimidade ou sociabilidade primária; 2) público versus propriedade ou interesse particular; 3) público versus não difundido, de conhecimento particular ou restrito. Essas oposições semânticas expressam três níveis indicados na caracterização antagônica à privacidade (socio-antropológico), propriedade (político-econômico) e não difundido (comunicativo). Na primeira dimensão, prevalece o sentido de extra-doméstico com conotação de uso e de convívio social, de acesso aberto e irrestrito (ex.: casa versus rua, família versus mundo, moral versus direito). Na segunda dimensão, o público está associado à percepção de mundo decorrente do sistema econômico capitalista e das noções de mercado-propriedade adquirida mediante o trabalho (particular versus geral, mercado versus Estado, desigualdade versus igualdade, interesse versus razão, secreto versus manifesto). A terceira e última dimensão diz respeito àquilo que não atinge notoriedade do público em geral e permanece sob conhecimento de um número restrito de pessoas (local versus geral, opinião particular versus opinião pública, ignorado versus notório).²³

Assim, com base nos citados artigos constitucionais e nas definições de público e privado, dentre outros, conclui-se que o Brasil adotou como modelo de laicismo estatal o

²¹ CIPRIANI, Roberto et al. *A religião no espaço público*. São Paulo: Terceiro Tempo, 2012. p. 18-25.

²² SANTOS JÚNIOR, Aloisio Cristovam dos. *A liberdade de organização religiosa e o Estado laico brasileiro*. São Paulo: Editora Mackenzie, 2007. p. 62-63.

²³ RODRIGUES, Elisa. A formação do Estado secular brasileiro: notas sobre a relação entre religião, laicidade e esfera pública. *HORIZONTE - Revista de Estudos de Teologia e Ciências da Religião*, Belo Horizonte. p. 149-174, mar. 2013. p. 161.

suscitado por Santos Júnior²⁴, ou seja, aquele que permite manifestações religiosas nos espaços públicos, chanceladas pelo aparato de normatização estatal.

1.1.2 *O espaço da religião*

Na visão de Zeny Rosendahl, o ser humano tem necessidade de sacralizar todo espaço em que vive, tornando o seu mundo, como um todo, um espaço sagrado, o que faz com que o homem seja elevado, por meio desse espaço preenchido por forças e valores individuais e coletivos, a um nível acima de si mesmo²⁵.

Certo é, conforme assevera Rubem Alves, que a religião está intimamente ligada à nossa experiência pessoal, sendo certo que o estudo da religião e a vivência religiosa funciona como um espelho onde nos refletimos, ou seja, a ciência da religião é, na verdade, ciência de nós mesmos.²⁶

Ainda de acordo com Rosendahl, quando se trata da análise e da conceituação de um espaço sagrado, não há como dissociá-lo do profano, haja vista que ambos se opõem e, ao mesmo tempo, se atraem, mas é certo que jamais se misturam²⁷.

Surge, daí, a necessidade de se conceituar o sagrado e o profano, sendo, pois frutos das relações humanas. Etimologicamente, considera-se que a palavra – sagrado – deriva do verbo latino “sacer”, isto é, designa o que não pode ser tocado, que é querido dos deuses, santo, venerável. Contempla a ideia de “sanctus”, que corresponde ao que é tornado sagrado, inviolável, respeitável, virtuoso, poderoso²⁸. Assim, a noção de sacralidade está relacionada à valoração conferida pela sociedade.

Neste sentido, Alves ensina que a linguagem religiosa faz referência ao invisível, onde o sagrado se instaura, à medida em que esta linguagem aborda as profundezas da alma, o céu, o inferno, os milagres, as bem-aventuranças e o próprio Deus, imputando às coisas mundana, uma conotação sagrada, conforme descrito:

O pão, como qualquer pão, e o vinho, como qualquer vinho, poderiam ser usados numa refeição ou orgia; materiais profanos, inteiramente. Deles não se sobe nenhum odor sagrado. Mas quando as palavras são pronunciadas – ‘Este é o meu

²⁴ SANTOS JÚNIOR, 2007, p. 62-63.

²⁵ ROSENDAHL, Zeny. *Espaço e religião: uma abordagem geográfica*. Rio de Janeiro: UERJ, NEPEC, 1996. p. 30.

²⁶ ALVES, Rubem. *O que é religião?* São Paulo: Loyola Jesuítas, 2014. p. 13.

²⁷ ROSENDAHL, 1996, p. 31.

²⁸ MARCHI, Euclides. O sagrado e a religiosidade: vivências e mutualidades. *História: Questões & Debates*. Curitiba, n. 43, p. 33-53, 2005. Editora UFPR. p. 37.

corpo, este é o meu sangue...’ – os objetos visíveis adquirem uma dimensão nova, passam a ser sinais de realidade invisíveis²⁹.

E continua ensinando:

Uma pedra não é imaginária. É visível, concreta. Como tal, nada tem de religioso. Mas, no momento em que alguém lhe dá o nome de altar, ela passa a ser circundada de uma aura misteriosa, e os olhos da fé podem vislumbrar conexões invisíveis que a ligam ao mundo da graça divina.³⁰

Ao se debruçar sobre o tema religião, Émile Durkheim finda por apontar o sagrado como ponto central da religião, “a característica essencial de religião, para ele, é o sagrado, que é algo extraordinário, enquanto que seu oposto, o profano, está relacionado às coisas ordinárias e mundanas”³¹. A atribuição de sacralidade seria, portanto, fruto de construção e valoração social.

Assim, o ser humano carrega consigo a necessidade de sacralizar o espaço em que vive, de modo a buscar uma razão no próprio existir, traçando, no seu íntimo, justificativas de sua existência e os rumos que sua consciência deve tomar e delimita seu espaço sagrado em contraponto com o restante, que passa a tratar como profano.

Nesse contexto, Mircea Eliade sustenta que todas as definições já construídas até hoje sobre o “fenômeno religioso” sempre opõem o sagrado e o profano. Tais definições buscam os limites do que é verdadeiramente sagrado, para, então, delimitar, na mesma linha, o que é profano³². Somando-se a isso, há de se destacar o preceito de liberdade de organização religiosa, que, na visão de Wallace Tesch Sabaini, é concebido por duas vertentes: pelo livre exercício de se criar e organizar igrejas sem que haja qualquer interferência do Estado e pelo estabelecimento das relações dessas igrejas com o Estado e com particulares³³. Por outro lado, Cifuentes defende que cabe ao Estado cuidar basicamente de dois objetivos: proteger o princípio da consciência religiosa para não sofrer qualquer ingerência e, ato contínuo, buscar desenvolver tudo que decorre da liberdade religiosa; e, em segundo lugar, mesmo que abandonando o laicismo, embasar todo o sistema jurídico vigente

²⁹ ALVES, 2011, p. 27

³⁰ ALVES, 2011, p. 27.

³¹ GUERRIERO, Silas. A atualidade da teoria da religião de Durkheim e sua aplicabilidade no estudo das novas espiritualidades. *Estudos de Religião*, v. 26, n. 42. p. 13.

³² ELIADE, Mircea. *Tratado de História das Religiões*. São Paulo: Martins Fontes, 2008. p. 7.

³³ SABAINI, Wallace Tesch. *Estado e Religião: uma análise à luz do direito fundamental de liberdade de religião no Brasil*. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2010. p. 69.

no direito natural e no conjunto único de pensamentos éticos dos cidadãos, colaborando efetivamente para a busca do aperfeiçoamento da vida religiosa de todos³⁴.

O pensamento acima suscitado cuida do princípio balizar de cooperação entre o Estado e a Igreja, aclamado no Concílio Vaticano II, citado por Cifuentes:

A comunidade política e a Igreja são independentes entre si e autônomas. Ambas, porém, embora por títulos diferentes, estão a serviço da vocação pessoal e social dos mesmos homens. Tanto mais eficazmente executarão para o bem de todos estes serviços quanto melhor cultivarem entre si a sã cooperação, consideradas também as circunstâncias dos tempos e lugares. O homem, pois, não está restrito apenas à ordem temporal, mas, vivendo na história humana, conserva integralmente a sua vocação eterna³⁵.

Desta feita, a religião ocupa um considerável espaço na vida dos cidadãos, enquanto busca explicações sobre a origem da natureza humana e os caminhos que ela percorrerá. Ao mesmo tempo, há a necessidade de se construir uma sociedade laica, com respeito à individualidade de pensamento e de credo. Contudo, embora contribua para a construção dessa sociedade, o Estado não se afasta totalmente da religião, já que busca criar normas protetivas dessa liberdade.

1.2 Liberdade religiosa nas Constituições

A Constituição é a lei maior de um Estado e corresponde ao seu modelo de relacionamento com o próprio povo e com as demais nações. Paulo Bonavides, ao construir um conceito material de Constituição, ensina que não há Estado sem Constituição, visto que toda sociedade politicamente organizada contém uma estrutura mínima que contempla a formação desse Estado em todas as suas vertentes. Sob esta ótica, o autor explica:

Constituição é o conjunto de normas pertinentes à organização do poder, à distribuição da competência, ao exercício da autoridade, à forma de governo, aos direitos da pessoa humana, tanto individuais como sociais. Tudo quanto for, enfim, conteúdo básico referente à composição e ao funcionamento da ordem política exprime o aspecto material da Constituição³⁶.

O Brasil já teve sete Constituições, sendo a primeira de 25 de março de 1824 e a sétima, que vigora atualmente, de 5 de outubro de 1988. Ressalva-se que não há consenso entre os doutrinadores pátrios sobre a configuração da Emenda Constitucional nº 1, de 1969,

³⁴ CIFUENTES, 1989, p. 219.

³⁵ CIFUENTES, 1989, p. 166.

³⁶ BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Malheiros Editores, 2011. p. 80.

outorgada por uma junta militar como uma nova Constituição. Como essa Emenda não trouxe qualquer modificação ao tópico inerente à liberdade religiosa, dispensa-se sua abordagem, visto que não apresenta relevância nesta pesquisa. O reconhecimento da liberdade religiosa pela Constituição denota que o sistema jurídico deve considerar a religiosidade como um bem em si mesmo, como um valor a ser preservado e fomentado, afinal, as normas jusfundamentais apontam para valores tidos como capitais para a coletividade, que precisam não somente ser conservados e protegidos, como também ser promovidos e estimulados.

Nos ensinamentos de Gilmar Ferreira Mendes, “a Constituição protege a liberdade de religião para facilitar que as pessoas possam viver sua fé. Daí a Constituição chegar a prever a assistência religiosa para os que estejam submetidos à internação coletiva (art. 5º, VII)”³⁷. O autor continua:

A liberdade religiosa consiste na liberdade para professar fé em Deus. Por isso, não cabe arguir a liberdade religiosa para impedir a demonstração da fé de outrem ou em certos lugares, ainda que públicos. O Estado, que não professa o ateísmo, pode conviver com símbolos os quais não somente correspondem a valores que informam a sua história cultural, como remetem a bens encarecidos por parcela expressa da sua população – por isso, também, não é dado proibir a exibição de crucifixos ou de imagens sagradas em lugares públicos³⁸.

Assim, certo é que a liberdade religiosa, prevista nas Constituições como um preceito fundamental, contribui, efetivamente, para prevenir tensões sociais. Essa liberdade promove o pluralismo e, de certa forma, a neutralização de possíveis rancores e desavenças decorrentes da proibição de crenças de qualquer natureza, além, é claro, da certeza de que a prática da religiosidade colabora para a formação moral do cidadão.

Ocorre que a previsão de liberdade religiosa no atual ordenamento jurídico decorre de uma evolução jurídica, tendo início no primeiro texto constitucional. Assim, reputa-se primordial, para a construção do entendimento sobre a posição de laicidade estatal e a garantia de liberdade religiosa, descortinar a forma como o tema foi desenvolvido nos textos constitucionais, sobretudo se considerado que a Constituição de um país reflete os valores e princípios que norteiam a sua relação com os administrados, demais países e instituições.

Dessa forma, tendo que a normatização trabalhista deve respeitar as diretrizes constitucionais para sua aplicação e que a liberdade religiosa, constitucionalmente garantida, pode se apresentar como limitador dos poderes do empregador, a cientificidade do tema

³⁷ MENDES, Gilmar Ferreira. *Curso de Direito Constitucional*. 8. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 319.

³⁸ MENDES, 2013, p. 320.

abordado na presente dissertação exige um estudo sobre a forma como a garantia aqui estudada se construiu no cenário constitucional pátrio.

1.2.1 *Liberdade religiosa na Constituição de 1824*

A Constituição de 1824, também conhecida como a Constituição do Império, introduziu no país uma forma política de organização do poder, inspirada, em grande parte, nos princípios fundamentais da ideologia liberal³⁹ experimentada na França, mas comprometida pela concentração excessiva de poder no Imperador. Sob esse prisma, Paulo Bonavides e Paes de Andrade sustentam que:

A Constituição do Império foi, em suma, uma Constituição de três dimensões: a primeira, voltada para o passado, trazendo as graves sequelas do absolutismo; a segunda, dirigida para o presente, efetivando, em parte e com êxito, no decurso de sua aplicação, o programa do Estado liberal; e uma terceira, à primeira vista desconhecida e encoberta, pressentindo já o futuro⁴⁰.

Já no tocante à liberdade religiosa, a Constituição Imperial cuida do tema logo em seu início, sem, contudo, trazer em seu conteúdo o princípio da liberdade. Assim cuidava a Constituição de 1824, em seu artigo 5º:

CONSTITUIÇÃO POLITICA DO IMPERIO DO BRAZIL.
EM NOME DA SANTISSIMA TRINDADE.
TITULO 1º

Do Imperio do Brazil, seu Territorio, Governo, Dynastia, e Religião.

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 Templo⁴¹.

³⁹ Centrada na não intervenção do Estado em assuntos privados, a ideologia liberal emergiu na França como forma de recuperar o funcionamento institucional com garantias de liberdade política e igualdade civil. Sobre o tema: *A linguagem moderna do liberalismo francês começou a emergir durante o Diretório (1794) e se estendeu pelo período do Império (1804-1814) – como principal oposição ao despotismo bonapartista – para consolidar-se na Restauração (1814-1830) – quando se tornou o principal instrumental do debate constitucional, buscando a transação possível entre Revolução e Antigo Regime. A crise do período do Terror – encerrado em 1794 com a dissolução do Comitê de Salvação Pública e a morte de Robespierre e de vários de seus aliados – abriu espaço para uma variedade de formulações teórico-constitucionais sobre a possibilidade de superação do modelo radical da república jacobina – centrada nas ideias de soberania do povo e de estado de exceção – por uma nova república que recuperasse o funcionamento institucional imaginado nos primeiros anos da Revolução: regime representativo, garantias constitucionais, liberdade política e igualdade civil.* CASSIMIRO, Paulo Henrique Paschoeto. Alexis de Tocqueville e o Liberalismo Francês: Continuidades E Rupturas Sobre O Conceito De Democracia. *Rev. bras. Ci. Soc.*, São Paulo, v. 33, n. 96, 2018. p. 1.

⁴⁰ BONAVIDES, Paulo; ANDRADE, Paes de. *História Constitucional do Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991. p. 101.

⁴¹ BRASIL. *Constituição Política do Império do Brazil de 25 de março de 1824*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm>. Acesso em: 2 jul. 2017.

Temos, desta feita, que, conforme ensina Haroldo Reimer:

A Constituição Imperial manteve a relação de padroado, modelo que marcou, ao longo de todo o período do Brasil colônia, a vida religiosa e cultural de seu povo, sendo certo que ao Imperador competia, dentre outras atribuições, a de 'nomear bispos e prover os benefícios eclesiásticos⁴².

Manteve-se, assim, o monopólio religioso católico, relativizado pela permissão da prática de outras religiões, ainda que não em locais com aparência de templos religiosos. Logo, a prática religiosa seria uma concessão, não um direito subjetivo do indivíduo possibilitado pelo Estado.

1.2.2 *Liberdade religiosa na Constituição de 1891*

A Constituição de 1891, conhecida como a Constituição da Primeira República, trouxe um grande avanço com o coroamento, sob o ponto de vista ideológico, do liberalismo no Brasil⁴³, estabelecendo o regime democrático e definindo como forma de governo o presidencialismo. Tendo em vista esse conceito de liberalismo da Constituição de 1891, Bonavides discorre que:

A República instituiu o casamento civil, de celebração gratuita, secularizou os cemitérios, laicizou o ensino nos estabelecimentos públicos, separou o Estado e a Igreja, de tal modo que não houvesse subvenção oficial a culto ou igreja nem relações de dependência ou aliança das profissões religiosas com o Governo da União ou dos Estados⁴⁴.

A Constituição da Primeira República trouxe os direitos e as garantias fundamentais ao final do texto constitucional, no artigo 72, na Seção II, do Título IV, sob o nome de Declaração de Direitos. A questão da liberdade religiosa está aí prevista, preconizando-se, especialmente, a separação entre Igreja e Estado, como acima descrito. O que consta no texto promulgado é:

⁴² REIMER, Haroldo. *Liberdade religiosa na história e nas constituições do Brasil*. São Leopoldo: Oikos, 2013. p. 52.

⁴³ Isso porque o modelo da Constituição de 1891 é a Constituição dos Estados Unidos da América. Com ele, enquadra-se o Brasil na tradição liberal norte-americana de organização federativa e do individualismo político e econômico. TRINDADE, Sérgio Luiz Bezerra. Constituição de 1891: as limitações da cidadania na República Velha. *Revista da FARN*, Natal, v.3, n.1/2, p. 175-189, jul. 2003/jun. 2004. p. 175.

⁴⁴ BONAVIDES, 1991, p. 251.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL

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

[...]

§ 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. A representação diplomatica do Brasil junto á Santa Sé não implica violação deste principio⁴⁵.

O texto Constitucional de 1891 trouxe muitos direitos e garantias individuais, dentre eles, podem-se destacar a isonomia, a livre manifestação de pensamento, a liberdade de associação e o direito de reunião, todos marcos iniciais e fundamentais do preceito de liberdade religiosa. Reimer conclui que a Constituição republicana garantiu taxativamente a liberdade de crença, a liberdade de culto e, ainda, a liberdade para que todas as religiões pudessem se organizar com a proteção do Estado, garantindo, assim, a separação entre o Estado e a Igreja⁴⁶. Assim, o novo texto constitucional, garantiu a organização religiosa no território nacional.

1.2.3 *Liberdade religiosa na Constituição de 1934*

A Constituição de 1934 trata sobre legislação trabalhista, previdência social e proteção à família, tendo um capítulo especial sobre educação, o que evidencia a tendência de se elevar as garantias sociais a um status constitucional. No preâmbulo do texto Constituinte, chama atenção uma menção a Deus, demonstrando a tradição secular da prevalência da fé cristã no solo brasileiro:

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 Assembleia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL⁴⁷ (grifos do autor).

⁴⁵ BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm>. Acesso em: 2 jul. 2017.

⁴⁶ REIMER, 2013, p. 56.

⁴⁷ 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: 3 jul. 2018.

A Constituição prevê, ainda, uma separação entre o Estado e a Igreja, conforme estatuído no artigo 17, da Carta Magna:

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 coletivo⁴⁸.

Percebem-se, nesse contexto, vedações aos entes públicos relativos a cultos e igrejas, ao mesmo tempo em que se estabelece o princípio de cooperação mútua. Já no que se refere, especificamente, à liberdade religiosa, tem-se o previsto no item 5, do artigo 113:

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 civil⁴⁹.

Extraí-se desse item, contudo, que a liberdade não ocorria em sua plenitude, como se verifica na expressão: “desde que não contravenham à ordem pública e aos bons costumes”. Assim, embora amparada por todo um cotejo social e, por que não dizer, liberal, no que se refere aos preceitos de liberdade no exercício da crença e da religião, a Constituição de 1934 trouxe consigo a ressalva estatal de vedar ou impedir algumas práticas religiosas.

1.2.4 *Liberdade religiosa na Constituição de 1937*

O período conhecido como “Estado Novo” ou “Era Vargas” trouxe uma Constituição que foi a base de pretensões legislativas de um Poder Executivo centralizado e extremamente forte. O referido texto Constitucional trata do reflexo de uma corrente autoritária de pensamento que não respeitou nem mesmo o próprio texto, posto que houve uma concentração de direitos em uma única pessoa, o Presidente, que usou a Constituição como biombo de uma ditadura. No que se refere à liberdade religiosa, o texto Constitucional não trouxe em seu compêndio nenhum artigo que cuidasse da relação entre Estado e Igreja, tendo desaparecido as expressões “liberdade de consciência” e “liberdade de crença”, presentes nas

⁴⁸ BRASIL, 1934, *online*.

⁴⁹ BRASIL, 1934, *online*.

Constituições anteriores. A Constituição de 1937 cuidou apenas da matéria atinente às garantias individuais e aos direitos fundamentais, explicitando-os no artigo 122:

DOS DIREITOS E GARANTIAS INDIVIDUAIS

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;

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 costumes⁵⁰.

Nesse sentido, há de se destacar que, conforme aborda Reimer, foram retiradas do texto Constitucional a construção expressa da liberdade primitiva de liberdade de consciência, e a provinda liberdade de crença⁵¹, que são, efetivamente, preceitos íntimos e individuais dos cidadãos⁵². Conclui-se do texto Constitucional e da supramencionada “Era Vargas” ou “Estado Novo” que a liberdade individual e suas garantias não resolveram o problema das pessoas. Além disso, não se consolidaram, efetivamente, as garantias de nenhum bem concreto, sejam de ordem econômica, moral, intelectual ou política.

1.2.5 *Liberdade religiosa na Constituição de 1946*

A Constituição de 1946 nasceu de um movimento nacional de repúdio ao “Estado Novo” implementado por Getúlio Vargas, sendo certo que o texto Constitucional cuidou de recuperar o princípio de federação, concedendo aos Estados e Municípios uma valiosa autonomia. Igualmente, a Carta Magna de 1946 trouxe a liberdade de culto e de pensamento, traduzindo com exatidão que as liberdades e garantias individuais não poderiam, em hipótese alguma, ser cerceadas por qualquer expediente autoritário. Tais garantias estão esculpidas primeiramente no artigo 31:

Art. 31 – A União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios é vedado:

⁵⁰ BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1937*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em: 3 jul. 2018.

⁵¹ Liberdade de crença e de consciência são garantias constitucionais dos cidadãos. Enquanto *a liberdade de consciência apresenta-se como um conceito mais amplo, que incorpora seja a liberdade religiosa, de professar qualquer crença religiosa, seja a liberdade de ter convicções filosóficas destituídas de caráter religioso (...) a liberdade religiosa deriva da liberdade de consciência. Por outro lado, a doutrina brasileira, na esteira de Pontes de Miranda, toma como matriz da liberdade religiosa a liberdade de pensamento, tratando-se a primeira de uma especialização da segunda. Isso no sentido de que a liberdade de pensamento se subdivide em “liberdade de religião e liberdade de pensamento a-religioso ou antirreligioso”*. PIRES, Terezinha Inês Teles. *Liberdade de consciência, liberdade de crença e pluralismo político*. Brasília a. 49 n. 195 jul./set. 2012. p. 54.

⁵² REIMER, 2013, p. 64.

- 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;
- 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 fins⁵³.

O texto Constitucional de 1946 também tratou da liberdade religiosa no artigo 141, parágrafo 7º:

Dos Direitos e das Garantias individuais

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 civil⁵⁴.

Vale citar, ainda, a previsão contida no artigo 168, inciso V, que cuida do ensino religioso:

Art. 168 – A legislação do ensino adotará os seguintes princípios:

[...]

V. O ensino religioso constitui disciplina dos horários das escolas oficiais, é de matrícula facultativa e será ministrado de acordo com a confissão religiosa do aluno, manifestada por ele, se for capaz, ou pelo seu representante legal ou responsável⁵⁵.

Reimer explica que esse texto Constitucional não alterou o modelo confessional de prática do ensino religioso nas escolas públicas, sendo certo que essa matéria seria ministrada exclusivamente por aqueles que possuíam matriz religiosa cristã, particularmente, a religião católica-romana, havendo, em alguns casos, a atuação de protestantes e, raramente, como no Rio de Janeiro, de lideranças espíritas⁵⁶. Resta, assim, cristalino, conforme exarado do texto Constitucional, o retorno das liberdades individuais, notadamente, da liberdade de consciência, que automaticamente deságua no pressuposto de liberdade de crença, com a consequente liberdade para o exercício de cultos religiosos.

⁵³ BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1946*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm>. Acesso em: 3 jul. 2018.

⁵⁴ BRASIL. 1946, *online*.

⁵⁵ BRASIL, 1946, *online*.

⁵⁶ REIMER, 2013, p. 68.

1.2.6 *Liberdade religiosa na Constituição de 1967*

A Constituição de 1967 manteve, formalmente, os mesmos direitos e garantias individuais previstos no texto Constitucional de 1946, mas, na prática, deixou para a legislação ordinária estabelecer os termos em que seriam exercidos, sob a justificativa da busca pela realização da justiça social e da preservação e aperfeiçoamento do regime democrático. Ocorre que tal procedimento corroborou, efetivamente, para a criação de um terreno fértil para a instauração de um estado de sítio e de exceção, como foi experimentado nos anos de ditadura militar, embora mantivesse em seu texto o princípio republicano de separação entre Estado e Igreja.

No que se refere aos preceitos religiosos, destaca-se o artigo 9º, inciso II, que apresenta uma separação entre o Estado e a Igreja:

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 hospitalar⁵⁷.

No artigo 20 dessa Constituição, tem-se também a proibição de criação de impostos sobre templos de qualquer culto: “Art. 20 – É vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios: [...] III – criar imposto sobre: [...] b) templos de qualquer culto”⁵⁸. Na área dos direitos fundamentais e das garantias constitucionais, o texto Constitucional de 1967 trouxe, pela primeira vez, o princípio da igualdade perante a lei, sem qualquer distinção, conforme consta no parágrafo 1º, do artigo 150:

Dos Direitos e Garantias Individuais

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 lei⁵⁹.

⁵⁷ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1967*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>. Acesso em: 3 jul. 2018.

⁵⁸ BRASIL, 1967, *online*.

⁵⁹ BRASIL, 1967, *online*.

Especificamente no que diz respeito à liberdade religiosa, destaca-se o previsto no parágrafo 5º, do artigo 150: “§ 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”⁶⁰. Assim, a Carta Constitucional de 1967 trouxe, em seu texto, os princípios constitucionais relativos às garantias e liberdades individuais que perpetuam até os dias atuais, como, por exemplo, o preceito de igualdade atrelado à proibição de qualquer forma de discriminação.

1.2.7 *Liberdade religiosa na Constituição de 1988*

Conhecida como “Constituição Cidadã”⁶¹, a Constituição de 1988, embora não utilize expressamente o conceito de liberdade religiosa, traz referências sobre o tema no artigo 5º, incisos VI a VIII:

TÍTULO II Dos Direitos e Garantias Fundamentais
CAPÍTULO I DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS
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 lei⁶².

Sabaini pontua que o direito de exercer a liberdade religiosa é um componente fundamental do princípio da dignidade da pessoa humana, de modo que o indivíduo pode escolher a religião que lhe convier, bem como mudar de religião a qualquer tempo, caso

⁶⁰ BRASIL, 1967, *online*.

⁶¹ Assim, a Constituição brasileira, promulgada em 1988, acabou absorvendo grande parte das reivindicações do movimento de “Participação Popular na Constituinte”, institucionalizando várias formas de participação da sociedade na vida do Estado, sendo que a nova Carta Magna ficou conhecida como a “Constituição Cidadã” pelo fato de, entre outros avanços, ter incluído em seu âmbito mecanismos de participação no processo decisório federal e local. Com referência à participação direta, a Constituição destaca o referendo, o plebiscito e a iniciativa popular. (VAZ, Flávio Tonelli. MUSSE, Juliano Sander Musse. SANTOS, Juliano Fonseca dos. *20 anos da Constituição Cidadã* : avaliação e desafios da Seguridade Social. Brasília: ANFIP, 2008. p. 136).

⁶² BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 3 jul. 2018.

queira⁶³. O que se percebe é que a liberdade religiosa no Brasil foi conquistada ao longo do tempo e atualmente é prevista e defendida pela Constituição.

Assim, entender o processo de evolução da garantia de liberdade religiosa no texto constitucional pátrio, base para a formulação das demais leis infraconstitucionais, dentre as quais se encontra a legislação trabalhista, exsurge-se como pano de fundo para a delimitação dos poderes do empregador e dos deveres do empregado na relação de trabalho.

1.3 Liberdade religiosa e legislação trabalhista

Nas sociedades organizadas juridicamente, os direitos fundamentais dos trabalhadores devem ser garantidos em sua plenitude, possibilitando-se, assim, a fruição de uma vida digna, na qual a liberdade e a igualdade se fazem presentes. O Estado brasileiro, mesmo se posicionando como laico, assumiu constitucionalmente o dever de proteger seus cidadãos no que diz respeito à liberdade religiosa. No entanto, essa liberdade é passível de limitações quando entra em conflito com outros direitos que também são garantidos pelo Estado⁶⁴. Em vista disso, no âmbito trabalhista, deve haver um equilíbrio entre as partes, para que o trabalhador possa ter como garantia sua liberdade religiosa, sem qualquer tipo de discriminação, estabelecendo, sobretudo, limites, no intuito de preservar a atividade empresarial em que se encontra.

A Constituição Federal de 1988 traz em seu corpo a garantia de liberdade de crença e de consciência. Lazari, Bernardi e Leal asseveram que a Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso VI, dispõe ser inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e às suas liturgias. Ou seja, a Constituição garante a liberdade religiosa ao indivíduo, sem qualquer interferência do Estado, para que ele possa escolher, se desejar, a religião que bem lhe aprouver, podendo externar suas crenças com práticas de cultos e determinar a maneira de organizá-las⁶⁵.

O dilema persiste no tocante à garantia estabelecida pelos direitos fundamentais estatuídos na Carta Magna, uma vez que, diante da realidade, não há direitos fundamentais absolutos. Uma sociedade que não garante, de forma efetiva, a saúde, a segurança, a

⁶³ SABAINI, 2010, p. 62.

⁶⁴ LAZARI, Rafael José Nadim de; BERNARDI, Renato; LEAL, Bruno Bianco (Orgs.). *Liberdade religiosa no estado democrático de direito: questões históricas, filosóficas, políticas e jurídicas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014. p. 371.

⁶⁵ LAZARI; BERNARDI; LEAL, 2014, p. 371.

educação, dentre outros, indica que os direitos ditos fundamentais podem sofrer limitações à medida que se conflitarem. Ademais, sabe-se que, nas relações trabalhistas, ocorrem alguns abusos em nome de preceitos religiosos, assim como limitações da liberdade religiosa, já que o trabalhador, muitas vezes, tem esse direito violado pelo empregador tanto na fase pré-contratual quanto na fase contratual.

Conforme pontua Mauricio Godinho Delgado, o contrato de trabalho possibilita a efetivação da relação jurídica existente entre empregado e empregador. De acordo com os artigos 2º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o contrato de trabalho pode assumir distintas modalidades, podendo ser tácito ou expresso, por tempo determinado ou indeterminado, e, ainda, individual, plúrimo ou coletivo⁶⁶. Alice Monteiro de Barros conceitua o contrato de trabalho como um

[...] acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não-eventual, mediante salário e subordinação jurídica⁶⁷.

Como o contrato é um acordo de vontade entre as partes e o contrato de trabalho regula a relação entre empregado e empregador, sendo o primeiro subordinado às ordens legais do segundo, conforme ensinam Lazari, Bernardi e Leal, há de se verificar a possibilidade de ocorrência de alguma violação de liberdade religiosa antes da assinatura desse contrato, uma vez que o indivíduo, muitas vezes, sujeita-se a vários comandos emitidos pela empresa com medo de não conseguir o emprego. Nessa fase pré-contratual, pode ocorrer, através desses comandos, a obrigatoriedade de preenchimento de formulários em que constam perguntas de foro íntimo sobre o entrevistado⁶⁸.

Situações ocorridas na fase pré-contratual devem ser analisadas pela empresa a partir da natureza de sua atividade, para que se evitem conflitos entre o preceito de liberdade religiosa e o poder diretivo do empregador. Importa anotar que a superveniência de conflitos precisa ser resolvida em favor do empregador, notadamente quando o fundamento dessa discriminação se baseia na atividade empresarial desenvolvida, tomando-se por base as particularidades da atividade econômica, ou mesmo da atividade profissional a ser exercida pelo contratado. Assim, para a caracterização ou não de algum ato discriminatório, deve-se levar em consideração a efetiva natureza da atividade profissional a ser desempenhada,

⁶⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2013. p. 215-216.

⁶⁷ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2006. p. 169.

⁶⁸ LAZARI, 2014, p. 372.

sobretudo porque o empregador pode exigir determinadas aptidões físicas, psicológicas ou técnicas para a ocupação do cargo, o que, por si só, já impõe uma distinção de tratamento entre os futuros empregados.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho explica que, na relação de emprego, há uma sujeição de um homem ao outro, isto é, há um indivíduo que presta serviços de natureza subordinada a outro, de modo que este pode fazer com que aquele sofra algum tipo de discriminação antes mesmo da pactuação do efetivo contrato de emprego⁶⁹. Nesse sentido, Lazari, Bernardi e Leal apontam que o ideal para as empresas na fase de contratação da prestação de serviços é proceder a uma divisão dos concorrentes em dois grupos: pessoas coletivas de natureza religiosa e pessoas coletivas não especificamente religiosas, uma vez que a natureza da atividade desempenhada pela empresa poderá refletir na escolha do empregado. As pessoas coletivas de natureza religiosa são aquelas cuja atividade-fim está relacionada à propagação de suas crenças, ou seja, aos ensinamentos da sua prática religiosa, como, por exemplo, as escolas religiosas adventistas e evangélicas, os seminários católicos etc.⁷⁰ Já as pessoas coletivas não especificamente religiosas são aquelas que sua natureza contratual não está ligada à propagação de alguma doutrina religiosa, não havendo, contudo, confusão entre a fé professada e a atividade desenvolvida⁷¹.

Esse procedimento dependerá da função que o indivíduo irá exercer, ou seja, se sua atividade não estiver relacionada à manutenção da fé, essa exigência torna-se indevida. Caso ocorra no desempenho de suas funções a necessidade de expressar a doutrina da empresa, essa exigência torna-se possível, uma vez que o cidadão não se desvincilha de sua fé mesmo quando se encontra em seu ambiente de trabalho, e, caso sua fé não seja a mesma proferida pela empresa, poderá ocorrer o desvirtuamento da propagação e da manutenção dos objetivos institucionais⁷². Desse modo, o procedimento de selecionar os trabalhadores – mais especificamente, as pessoas coletivas com natureza religiosa – conforme sua fé já é uma realidade e depende da análise da atividade empresarial, bem como das funções a serem desenvolvidas pelo trabalhador.

⁶⁹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Discriminação no trabalho*. São Paulo: LTr, 2002. p. 43.

⁷⁰ LAZARI; BERNARDI; LEAL, 2014, p. 372-373.

⁷¹ LAZARI; BERNARDI; LEAL, 2014, p. 372-373.

⁷² LAZARI; BERNARDI; LEAL, 2014, p. 373-374.

1.3.1 *Liberdade religiosa na fase contratual*

Após as análises suscitadas sobre a fase pré-contratual, passa-se a verificar o preceito da liberdade religiosa na fase contratual propriamente dita, ou seja, após a pactuação do contrato de prestação de serviço habitual, remunerada e subordinada. Lazari, Bernardi e Leal destacam que, durante a prestação de serviço, ficam mais evidentes os conflitos entre a liberdade religiosa do empregado e o poder diretivo do empregador, uma vez que podem surgir conflitos se o empregador obrigar o empregado a praticar atos não coniventes com sua religião, como participar de orações e reuniões espirituais dentro do ambiente de trabalho. O empregado, então, sob pena de demissão ou perseguição, não se opõe à ordem estabelecida, tendo, assim, seu direito de liberdade religiosa violado, visto que está sendo coagido a seguir uma doutrina religiosa que não é a sua⁷³.

A respeito da possibilidade de demissão em decorrência da manifestação de pensamento, calha fazer menção à Lei 9.029, de 1995, que, dentre outras determinações, prevê a proibição de práticas discriminatórias para efeitos admissionais e/ou de permanência na relação jurídica de trabalho. Assim estabelece o dispositivo legal mencionado:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.⁷⁴

Cuidou o legislador de estabelecer sanção em caso de rompimento da relação trabalhista por ato discriminatório (art. 4º, Lei 9.029/95), de modo a buscar coibir a prática no ambiente trabalhista.

Convém apontar que o dispositivo legal acima exposto não faz menção direta à vedação de práticas discriminatórias relacionadas à religião do empregado, sendo que sua aplicação, em situações concretas, decorre de exercício de analogia. Diante de tal situação, tramitam, na Câmara dos Deputados (projeto 1531, de 2015 e projeto 321, de 2019), projetos de lei tendentes a incluir no texto da Lei 9.029/95 a vedação expressa à discriminação religiosa no ambiente de trabalho.

⁷³ LAZARI; BERNARDI; LEAL, 2014, p. 375-376.

⁷⁴ BRASIL. Lei 9.029, de 13 de abril de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso: em 03 set. 2018.

Há de se destacar que tanto o empregador como o empregado possuem limites para exercerem sua liberdade religiosa no ambiente de trabalho, sendo que a primeira questão a ser discutida é o proselitismo praticado pelo empregado no ambiente de trabalho, ou seja, quando ele tenta discursar ou convencer as demais pessoas a aderir à sua fé. Na visão de Machado, citado por Lazari, Bernardi e Leal, o trabalhador está acobertado pela liberdade de expressão, mesmo entre seus companheiros de trabalho, de modo que não deve haver problemas ao se debater sobre diversos temas no ambiente laboral, desde que não ocorram prejuízos no desempenho de suas funções. O que certamente não pode ocorrer é o assédio religioso, praticado pelo empregador ou pelos colegas de trabalho, àqueles que não são adeptos a alguma religião, o que pode ser visto como discriminação e, conseqüentemente, ensejar danos morais⁷⁵.

Diante do exposto, pode-se notar que a liberdade religiosa ainda é considerada uma questão conflituosa no âmbito trabalhista, visto que existe a possibilidade de limitação no gozo pleno desse direito. Vale destacar também o respeito à livre iniciativa conjugada à atividade empresarial, sendo certo que a liberdade religiosa do empregado deve ser garantida em seu ambiente de trabalho, não sendo necessário se falar em tutela irrestrita, já que outros fatores compõem a relação de emprego, que será oportunamente tratada. Assim, a referida liberdade pode sofrer alterações, podendo, inclusive, ser muito oneroso ao empregador garantir a sua prática.

⁷⁵ LAZARI; BERNARDI; LEAL, 2014, p. 376-377.

2 O DIREITO DO TRABALHO E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS

A norma jurídica trabalhista está presente em fatos e valores que atuam reciprocamente e pressionam uns aos outros, colocando-a como apaziguadora do resultado dessa tensão. O Direito do Trabalho, de acordo com Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes, tem como premissa a

[...] pacificação do conflito social entre os detentores dos meios de produção e os trabalhadores (capital X trabalho). Assim, a proclamação de que o direito do trabalho é o 'direito do trabalhador', o 'direito de proteção ao hipossuficiente', deve ser sempre recebida com cautela. Uma visão não-parcial do Direito do Trabalho permitirá concluir que a 'proteção' ao trabalhador garante também o 'capitalista', pois a pacificação social permite a manutenção de uma determinada 'ordem' social⁷⁶.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia, por sua vez, explica que o Direito do Trabalho é um sistema de regras, princípios e instituições atinentes à relação de emprego, embora regule também outras relações de trabalho, como aquele prestado pelo trabalhador avulso, mediante intermediação obrigatória do seu sindicato de classe ou do Órgão Gestor de Mão de Obra⁷⁷. Vale salientar que a Constituição Federal possui princípios que são elencados juntamente ao Direito do Trabalho, sendo alguns deles a dignidade da pessoa humana, a liberdade, o direito à vida, a segurança e a igualdade.

A Constituição de 1988 representa um momento de ganhos especiais na área trabalhista. Para começar, o seu art. 7º solidificou o preceito isonômico, atribuindo a igualdade de direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, respeitadas as diferenças que exigiam regulamentação distinta. A Carta incorporou boa parte das demandas represadas e anulou alguns dispositivos autoritários da CLT, aumentando a proteção legal do trabalho e defendendo as liberdades sindicais, entre as quais os direitos de greve, de organização e de não intervenção estatal abusiva⁷⁸.

Assim, o principal objetivo do Direito do Trabalho é determinar a forma jurídica entre empregado e empregador, relação que é denominada como contrato de trabalho e que possui sua regularização de forma ímpar. Os princípios do Direito do Trabalho são bases que

⁷⁶ LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. *Cad. Pagu*, Campinas, n. 26, p. 408-409, jun. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332006000100016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 11 fev. 2019.

⁷⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

⁷⁸ PESSANHA, Elina Gonçalves da Fonte; ARTUR, Karen. Direitos trabalhistas e organização dos trabalhadores num contexto de mudanças no mundo do trabalho: efeitos sobre os trabalhadores da saúde. *Ciênc. saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 6, p. 1569-1580, jun. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232013000600009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 11 fev. 2019. p. 1578.

conduzem sua aplicação e têm por finalidade informar, orientar e integrar o direito à sua função normativa, sendo divididos, conforme ensina Barros, em:

- a) princípio da proteção: garante uma superioridade jurídica em favor do trabalhador, que é a parte dependente da relação de trabalho e que possui uma condição hipossuficiente⁷⁹.
- b) princípio da primazia da realidade: prevê que a realidade vale mais do que documentos para meios de comprovação. Define-se pela forma como o serviço foi prestado, não sendo de muita relevância a ficção jurídica. Esse princípio pode ser aplicado em todas as fases da relação contratual⁸⁰;
- c) princípio da continuidade: busca pela manutenção do emprego, tido como um bem maior do trabalhador, dando a este segurança econômica e propiciando seu erguimento social da classe operária. Em se tratando de ônus da prova no âmbito processual, esse princípio tende a favorecer o empregado. Caso o empregador negue algum tipo de prestação de serviço na relação de trabalho, compete a ele atestar as razões ensejadoras da cessação do contrato de trabalho⁸¹;
- d) princípio da irrenunciabilidade: cuida da vedação ao empregado de renunciar a qualquer tipo de direito previsto em lei. Possui uma ligação com o princípio da primazia da realidade. Seu principal objetivo é a limitação da autonomia de vontade das partes, pois não é viável no ordenamento jurídico permitir que o empregado despoje dos seus direitos⁸²;
- e) princípio da intangibilidade salarial: protege exclusivamente o salário do trabalhador e possui reforço em lei, como no artigo 468, da CLT, que proíbe qualquer mudança que não traga benefícios ao trabalhador.

Como se vê, esses princípios buscam garantir os direitos dos trabalhadores sem causar nenhum prejuízo ao contrato de trabalho. Embora o empregado seja a parte hipossuficiente na relação empregatícia, ficando, em certos casos, à mercê da força do capital, ele recebe guarida no Direito do Trabalho, que regula a relação entre empregado e empregador, e traz na sua essência uma tutela estatal protetora ao empregado.

Na verdade, são quatro os principais princípios constitucionais afirmativos do trabalho na ordem jurídico-cultural brasileira: o da valorização do trabalho, em especial do emprego; o da justiça social; o da submissão da propriedade à sua função socioambiental; e o princípio da dignidade da pessoa humana. Trata-se de efetivos princípios constitucionais do trabalho. São eminentemente constitucionais, não apenas porque reiteradamente enfatizados no corpo normativo da Carta Magna de 1988, mas sobretudo por fazerem parte do próprio núcleo filosófico, cultural e normativo da Constituição. São princípios que acentuam a marca diferenciadora da Carta de 1988 em toda a História do País e de todo o constitucionalismo brasileiro, aproximando tal Constituição dos documentos juspolíticos máximos das sociedades e Estados mais avançados, no plano jurídico, na Europa Ocidental. É claro que alguns deles – justiça social, submissão da propriedade à sua função socioambiental, dignidade da pessoa humana – não concentram efeitos exclusivamente ou

⁷⁹ BARROS, 2006, p. 169.

⁸⁰ BARROS, 2006, p. 173.

⁸¹ BARROS, 2006, p. 174.

⁸² BARROS, 2006, p. 174.

essencialmente apenas no plano trabalhista, uma vez que produzem repercussões para múltiplas searas jurídicas, econômicas, sociais e culturais.⁸³

Como apontado, os princípios basilares do Direito do Trabalho possuem amparo constitucional, traduzindo-se em princípios constitucionais do trabalho, de modo a orientar a interpretação das demais normas jurídicas que regem as relações de trabalho e emprego, que, conforme tratado no próximo tópico, não se tratam da mesma relação.

Dessa forma, o estudo da garantia da liberdade religiosa no ambiente de trabalho e sua limitação frente aos poderes do empregador depende da delimitação da relação de trabalho/emprego, além da apresentação das formas de manifestação dos poderes do empregador.

2.1 As relações de trabalho e de emprego

O Direito do Trabalho tem um papel fundamental na reformulação da sociedade. Isso implica, necessariamente, nas relações sociais e, mais ainda, na organização social como um todo, posto que é importante perceber a necessidade do indivíduo de garantir o próprio sustento através da sua força de trabalho. Desta forma, o Direito do Trabalho tem como princípio balizar regular a relação de emprego, na qual é necessário que estejam presentes os requisitos da personalidade, da habitualidade, da remuneração e da subordinação, ao passo que, ausente um desses requisitos, não há que se falar em relação de emprego, e sim, em relação de trabalho.

Francisco Ferreira Jorge Neto e Francisco Ferreira Cavalcante explicam que a relação de emprego “é um contrato, cujo conteúdo mínimo é a lei, possuindo como sujeitos, de um lado, o empregado (pessoa natural), que presta serviços, e, de outro, o empregador em função de quem os serviços são prestados de forma subordinada, habitual e mediante salário”⁸⁴. Já a relação de trabalho, segundo os autores,

[...] é a relação jurídica, em que o prestador dos serviços é uma pessoa natural, tendo por objeto a atividade pessoal, subordinada ou não, eventual ou não, e que é remunerada (ou não) por uma outra pessoa natural ou pessoa jurídica. Portanto, relação de trabalho é gênero, sendo a relação de emprego uma das espécies⁸⁵.

83 DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, n. 2. 2007. Disponível em: <<http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40>>. Acesso em: 11 fev. 2019. p. 14-15.

84 JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Francisco Ferreira. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Atlas S.A, 2011. p. 52.

85 JORGE NETO; CAVALCANTE, 2011, p. 51.

Segundo Delgado, a relação de trabalho diz respeito a todas as relações jurídicas que cuidam de qualquer modalidade de contratação de trabalho humano, englobando, assim, a relação de emprego e a relação de trabalho autônomo, eventual e avulso. Já a relação de emprego é uma forma de prestação de serviço específica, que traz em seu bojo elementos essenciais, como pessoalidade, subordinação e habitualidade⁸⁶. Sérgio Pinto Martins, ao comparar os conceitos de empregado e de trabalhador, sintetiza: “todo empregado é um trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado, como os autônomos”, o que deixa claro que o empregado é uma espécie do gênero trabalhador⁸⁷.

Vólia Bomfim Cassar conceitua empregado como “toda pessoa física que preste serviço a um empregador (pessoa física ou jurídica) de forma não eventual, com subordinação jurídica, mediante salário, sem correr os riscos do negócio”⁸⁸. O autor conclui: “Via de consequência, a ausência de qualquer um destes requisitos descaracteriza o trabalhador como empregado”⁸⁹.

Assim, temos que a relação de emprego é formalmente instituída segundo os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, enquanto que a relação de trabalho refere-se a qualquer prestação de serviço de trabalho humano no qual se encontram ausentes os citados requisitos. Desta feita, pode-se concluir que a relação de emprego é uma espécie da relação de trabalho, que é o gênero que representa toda e qualquer prestação de serviço pelo homem. Assim, todo empregado é um trabalhador, mas nem todo trabalhador é um empregado, ante a ausência de pressupostos legais caracterizadores dessa condição.

Dentre os pressupostos fáticos-jurídicos essenciais à caracterização da relação de emprego, a subordinação apresenta-se como um elemento do contrato de trabalho que obriga o empregado a aceitar a condução do empregador no que diz respeito à forma como deve ser realizada sua prestação de serviços. A natureza dessa subordinação é jurídica, já que, apesar da situação de dependência dos trabalhadores, ainda que apenas formalmente, eles aceitam a submissão às ordens do empregador no momento em que seus serviços são contratados.

Amauri Mascaro Nascimento define subordinação como uma limitação à atuação autônoma do empregado dentro da relação de emprego, visto que sua prestação de serviço ao empregador deve ser, obrigatoriamente, pautada por normas pré-estabelecidas por este, o que

⁸⁶ DELGADO, 2013, p. 277-278.

⁸⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 148.

⁸⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016. p. 242.

⁸⁹ CASSAR, 2016, p. 242.

quer dizer que o empregado deve cumprir as ordens legais exaradas pelo empregador⁹⁰. Vale dizer que a subordinação está presente apenas no ambiente de trabalho, não sendo uma característica da personalidade do indivíduo. Tal situação decorre do contrato de trabalho, que limita a autonomia de vontade do empregado no que tange ao pacto laboral.

Segundo Martins, “subordinação é a obrigação que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho”⁹¹. A subordinação reflete o nível jurídico que envolve empregado e empregador, de modo que o primeiro se encontra submisso ao poder diretivo do segundo, isto é, o empregado, nessa relação laboral, está sempre acatando as ordens legais de seu empregador, as quais decorrem do contrato de trabalho firmado entre as partes. Em vista disso, trataremos, a seguir, da conceituação dos elementos que compõem a relação de empregado e de empregador.

2.2 Empregado e Empregador

O termo empregado pode ser conceituado a partir de seus requisitos caracterizadores previstos na legislação trabalhista. Para Nascimento, “empregado é a pessoa física que com ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário”⁹². Barros, por sua vez, ensina que “empregado pode ser conceituado como a pessoa física que presta serviço de natureza não-eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica”⁹³. O autor destaca, ainda, que essa prestação de serviços pode ter natureza técnica, intelectual ou manual, e ser exercido nas diversas categorias profissionais⁹⁴.

A CLT traz, expressamente, em seu artigo 3º, o seguinte conceito de empregado: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”⁹⁵. Como se vê, não são raras as demandas judiciais que buscam o reconhecimento da relação de emprego ante a demonstração da presença dos requisitos legais definidores de empregado:

RELAÇÃO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. PRESENÇA DOS ELEMENTOS DEFINIDORES. ART. 3º DA CLT. É cediço que para a caracterização do vínculo de emprego, faz-se necessária a convergência dos elementos previstos no art. 3º da CLT, quais sejam: a prestação pessoal de serviços,

⁹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 675.

⁹¹ MARTINS, 2014, p. 149.

⁹² NASCIMENTO, 2013, p. 663.

⁹³ BARROS, 2006, p. 241.

⁹⁴ BARROS, 2006, p. 241.

⁹⁵ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 3 jul. 2018.

o recebimento de salários, a não-eventualidade e a subordinação jurídica, sendo imprescindível a presença de todos esses elementos. Presentes todos esses caracteres, impõe-se reconhecer o vínculo de emprego entre as partes. 00000700-37.2017.5.22.0003, Rel. Manoel Edilson Cardoso, Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, 2ª Turma, julgado em 05/02/2019⁹⁶.

De acordo com os artigos 2º e 3º, do Diploma Consolidado, o empregado deve ser pessoa física, trabalhar de forma não eventual, sua prestação de serviços deve se dar de forma subordinada e ele deve receber uma contra-prestação pecuniária (salário)⁹⁷. O empregado, por sua vez, tem a obrigação de executar as tarefas que lhe forem conferidas; ser obediente, em razão do poder diretivo do empregador; e ser fiel à confiança que caracteriza seu contrato de emprego e à empresa a que se vincula, devendo ter boa fé, diligência, colaboração, eficiência e respeito.

Essa assertiva coaduna com o preceito balizar de subordinação do empregado para com seu empregador. Contudo, contrariando outros doutrinadores, Barros entende que essa subordinação tem limites e defende que o conceito de subordinação evoluiu. Para ele, a subordinação do obreiro não significa exclusivamente sujeição ou submissão, já que fere preceitos constitucionais atuais de liberdade e igualdade⁹⁸. Vale ressaltar que, por ser a parte mais frágil da relação de emprego, o empregado goza de alguns princípios norteadores do direito do trabalho, dentre eles, o princípio da proteção, que, de acordo com Garcia, engloba três vertentes: *in dubio pro operário*, a aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica⁹⁹.

A vertente do *in dubio pro operário*, conduz à proteção do empregado, parte mais frágil da relação trabalhista, quando houver dúvidas na interpretação de um dispositivo legal/contratual. Isso, conforme Júlio Ricardo de Paula Amaral, possui a finalidade de proteger a parte, presumidamente, mais frágil na relação jurídica e, em se tratando de Direito do Trabalho, é possível presumir que a parte mais fraca é o empregado-credor¹⁰⁰.

Prosseguindo a análise das vertentes do princípio da proteção, a regra da aplicação da norma mais favorável tem seu lugar quando, na análise do caso, apresenta-se possível a aplicação de diferentes normas jurídicas.

⁹⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região TRT-22. *Recurso Ordinário*: RO 0000077-74.3201.7. 52.2010.

⁹⁷ BARROS, 2006, p. 247.

⁹⁸ BARROS, 2006, p. 247.

⁹⁹ GARCIA, 2018, p. 63.

¹⁰⁰ AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Limitações à aplicação do princípio da proteção no direito do trabalho. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.* Belo Horizonte, 33 (63): 69-90, jan./jun.2001. p. 73.

Por fim, a vertente da condição mais favorável repousa na manutenção das garantias adquiridas, de modo que, nas lições de Amaral, qualquer modificação das condições de trabalho importará em afronta à regra da condição mais benéfica, já que tal postulado repousa sobre a garantia constitucional de respeito ao direito adquirido¹⁰¹.

Tendo em vista o princípio de proteção e suas vertentes, Garcia deixa claro que, havendo a possibilidade de um entendimento diverso da norma trabalhista ou de qualquer outra norma aplicável à relação de emprego, deve-se sempre interpretá-las a favor do empregado¹⁰².

Assim, o empregado se subordina ao empregador, resguardando-se suas garantias legais, que são analisadas com base no princípio da proteção.

No que se refere ao Empregador, Delgado o define como “a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata uma pessoa física à prestação de seus serviços, efetuados com personalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação”¹⁰³. Já nas lições de Nascimento, a conceituação de empregador vem de forma mais sintetizada, dando-se ênfase aos requisitos patronais: “será empregador todo ente para quem uma pessoa física prestar, com pessoalidade, serviços continuados, subordinados e assalariados”¹⁰⁴. Uma definição de empregador encontra-se também no caput do artigo 2º, da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”¹⁰⁵.

Assim, percebe-se que o conceito de empregador está diretamente relacionado ao de empregado, já que, a partir da definição de empregado, consegue-se vislumbrar a definição de empregador, que é aquele para quem uma pessoa física presta serviços de forma pessoal e não eventual, e que tem o dever de pagar um salário, bem como de dirigir, organizar e fiscalizar o trabalho do empregado. Para o empregador, além da obrigação básica de remunerar a prestação do serviço, ainda existem as obrigações acessórias, como dar trabalho e fornecer meios para a sua execução; prevenir acidentes, estando atento às regras de segurança e higiene no ambiente laboral; e, acima de tudo, respeitar os direitos pessoais do empregado, assim como a sua dignidade de pessoa humana.

Como o empregador tem a responsabilidade sobre todo o empreendimento, ele não pode transferir ao empregado qualquer ônus do seu negócio. Essa característica também é

¹⁰¹ AMARAL, 2001, p. 88.

¹⁰² GARCIA, 2018, p. 63.

¹⁰³ DELGADO, 2013, p. 400.

¹⁰⁴ NASCIMENTO, 2013, p. 676.

¹⁰⁵ CASSAR, 2018, p. 109.

chamada de alteridade (qualidade do outro ou que está no outro), um conceito tratado pelos doutrinadores como requisito do contrato de trabalho. Os preceitos da alteridade preveem que todos os riscos do empreendimento e, conseqüentemente, das relações laborais recaem sobre o empregador, que tem o poder de gestão da empresa e, principalmente, de condução do trabalho prestado pelos empregados.

Seus poderes são divididos em poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório e poder disciplinar. O poder diretivo, segundo Delgado, refere-se à organização da estrutura e do espaço empresariais, formando o conjunto de prerrogativas totalmente concentradas no empregador, que detém o controle de tudo que envolve o empreendimento empresarial¹⁰⁶. Garcia destaca que esse poder concede ao empregador a faculdade de dirigir, controlar, organizar e disciplinar a prestação subordinada de serviços do empregado, e deriva, justamente, do caráter subordinado presente na relação de emprego¹⁰⁷. Já Martins caracteriza o poder diretivo como “a forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho”.

O poder regulamentar, conforme pontua Delgado, é a faculdade concedida ao empregador para determinar regras gerais a serem observadas no âmbito empresarial. Esse poder é a instrumentalização do poder diretivo, visto que, sem a autonomia de criar regras, seria inviável a direção de uma empresa¹⁰⁸.

O poder fiscalizatório caracteriza-se pela faculdade que o empregador possui de criar diversas medidas que visam acompanhar ininterruptamente a prestação de serviço pelo empregado, bem como de vigiar o espaço empresarial interno. Salienta-se que, como nos demais poderes, o poder fiscalizatório não pode ser utilizado pelo empregador de forma arbitrária, buscando-se evitar constrangimentos e humilhações aos trabalhadores¹⁰⁹.

O poder de controle, tal como ensina Martins, refere-se à preservação da intimidade dos empregados e à proibição do tratamento desumano e degradante, ambas ações previstas nos incisos X e III, do artigo da Constituição Federal¹¹⁰.

Por fim, o poder disciplinar é caracterizado por Delgado como um conjunto de prerrogativas do empregador, através das quais ele pode, em face do fato concreto, impor sanções aos empregados que descumprirem obrigações contratuais. Desta feita, do mesmo modo que no poder diretivo, com a evolução doutrinária e jurisprudencial, o poder disciplinar

¹⁰⁶ DELGADO, 2013, p. 666.

¹⁰⁷ GARCIA, 2018, p. 380.

¹⁰⁸ DELGADO, 2013, p. 666-667.

¹⁰⁹ DELGADO, 2013, p. 668-669.

¹¹⁰ MARTINS, 2014, p. 233.

passou por um processo de democratização, que limitou a autonomia do empregador, já que é sabido que a prática abusiva do poder disciplinar tem o condão de afetar direta e enfaticamente a personalidade dos trabalhadores¹¹¹.

Decorrente das evoluções sociais, aponta-se o princípio da boa-fé¹¹² como norteador das atuações do empregador frente ao empregado, sendo, portanto, o vetor de valoração de sua conduta. Ao tratar sobre esse tema, Santos Júnior discorre:

Manifesta-se o princípio, de igual modo, por inúmeros deveres que se impõe ao empregador, como o de tratar com isonomia os seus empregados, o de não fazer uso abusivo do *ius variandi* e o de zelar pela integridade física e psíquica do empregado, abstando-se de impor condições de trabalho que atentem contra a dignidade do obreiro. Em síntese, o empregador atenta contra o princípio da boa-fé quando frustra as justas expectativas do empregado de laborar em um ambiente saudável¹¹³.

Assim, guiado pela boa-fé, o empregador dirige as atividades de seu empreendimento e organiza a atuação de seus empregados, conforme explana Santos Júnior:

O poder de organização é exercitado pelo empregador quando ele harmoniza os meios de produção e a prestação de serviços visando à obtenção de determinados resultados que ele próprio escolhe e que são inerentes à atividade econômica que desenvolve. O poder de controle decorre do fato de que a relação de emprego insere o trabalhador em uma organização hierarquizada em razão da qual seu trabalho pode ser fiscalizado e dirigido por quem o assalaria. O poder disciplinar, por sua vez, traduz-se na sujeição do trabalhador às sanções disciplinares estabelecidas pelo empregador, nos limites previstos ou tolerados pelas normas jurídicas¹¹⁴.

O empregador dispõe de meios de organizar sua atividade empresarial e as atividades prestadas pelo empregado, como consequência do contrato de trabalho, devendo respeitar os direitos fundamentais do empregado e o vetor da boa-fé para orientação de sua conduta.

Ocorre que, tratar do Direito do Trabalho exige a conceituação dos direitos inerentes às partes das relações de trabalho e emprego, enquanto pessoas humanas, sendo, então, primordial passar ao estudo dos chamados direitos fundamentais, estabelecidos na Constituição Federal.

¹¹¹ DELGADO, 2013, p. 670-671.

¹¹² Na seara legal, a acepção moderna do conceito de boa-fé invoca: cooperação entre os agentes numa relação; respeito à confiança depositada; credibilidade; expectativa predita de comportamento (segundo os padrões preliminarmente estabelecidos); lealdade; honra aos compromissos e atendimento às disposições contratuais. Esses elementos compõem um paradigma de conduta moral, definidor de comportamentos socialmente aceitáveis. (VASCONCELOS, Yumara Lúcia. Assédio moral nos ambientes corporativos. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 4, p. 821-851, Dec. 2015)

¹¹³ SANTOS JÚNIOR, Aloisio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e o contrato de trabalho: a dogmática dos direitos fundamentais e a construção de respostas constitucionalmente adequadas aos conflitos religiosos no ambiente de trabalho*. Niterói: Impetus, 2013. p. 36-37.

¹¹⁴ SANTOS JÚNIOR, 2013, p. 39.

2.3 Dos Direitos humanos e Direitos fundamentais

Dentro da abordagem deste trabalho, que busca analisar os limites constitucionais da liberdade religiosa em contraponto com o poder diretivo do empregador, necessário se faz uma breve explanação sobre direitos fundamentais, notadamente para desenvolver uma conceituação do mesmo e delimitar os direitos humanos.

O conjunto institucionalizado de direitos e garantias do ser humano que tem por finalidade básica o respeito a sua dignidade, por meio de sua proteção contra o arbítrio do poder estatal, e o estabelecimento de condições mínimas de vida e desenvolvimento da personalidade humana pode ser definido como *direitos humanos fundamentais*.¹¹⁵

O termo *direito fundamental* corresponde aos direitos que consagram a dignidade humana e que servem de base para a atuação do Estado frente aos indivíduos. Por tal razão, apresentam características próprias, assim definidas por Alexandre de Moraes:

Imprescritibilidade: os direitos humanos fundamentais não se perdem pelo decurso do prazo;

Inalienabilidade: não há possibilidade de transferência dos direitos humanos fundamentais, seja a título gratuito, seja a título oneroso;

Irrenunciabilidade: os direitos humanos fundamentais não podem ser objeto de renúncia. Dessas características surgem discussões importantes na doutrina e posteriormente analisadas, como a renúncia ao direito à vida e a eutanásia, o suicídio e o aborto;

Inviolabilidade: impossibilidade de desrespeito por determinações infraconstitucionais ou por atos das autoridades públicas, sob pena de responsabilização civil, administrativa e criminal;

Universalidade: a abrangência desses direitos engloba todos os indivíduos, independentemente de sua nacionalidade, sexo, raça, credo, ou convicção político-filosófica;

Efetividade: a atuação do Poder Público deve ser no sentido de garantir a efetivação dos direitos e garantias previstos, com mecanismos coercitivos para tanto, uma vez que a Constituição Federal não se satisfaz com o simples reconhecimento abstrato;

Interdependência: as várias previsões constitucionais, apesar de autônomas, possuem diversas intersecções para atingirem suas finalidades. Assim, por exemplo, a liberdade de locomoção está intimamente ligada à garantia do *habeas corpus*, bem como a previsão de prisão somente por flagrante delito ou por ordem da autoridade judicial competente;

Complementaridade: os direitos humanos fundamentais não devem ser interpretados isoladamente, mas sim de forma conjunta com a finalidade de alcance dos objetivos previstos pelo legislador constituinte.¹¹⁶

Os direitos fundamentais trazem ante de si uma relação que envolve dois ou mais sujeitos, quais sejam, o sujeito ativo, que é o detentor ou titular do direito, e, de outro lado, o

¹¹⁵ MORAES, Alexandre de. *Direitos humanos fundamentais*. São Paulo: Atlas, 2011. p. 20.

¹¹⁶ MORAES, 2011, p. 22.

sujeito passivo, que é o destinatário da obrigação de respeitar o direito fundamental, do qual o sujeito ativo é seu titular.

Ordinariamente se faz uma definição equivocada no que se refere a quem são os detentores dos direitos fundamentais, à medida que se responde que “todos” o são. Ledo engano, pois, a constituição federal, em alguns casos, garante os direitos fundamentais à determinada categoria de pessoas, o que significa a exclusão das demais.

Assim, resta claro, que alguns direitos fundamentais podem sim, pertencer a todos, como por exemplo, a norma constitucional que prevê que “todos” são iguais perante a lei (art. 5º, *caput*, da CF/88¹¹⁷), ou seja, qualquer pessoa que esteja sob o julgo da lei será igualmente tratada, sem qualquer distinção, ao passo que alguns direitos fundamentais são específicos de pessoas ou grupos, como por exemplo, a tutela ilimitada ao direito de permanecer no país (art. 5º, LI, da CF/88¹¹⁸), que é uma proteção contra extradição, só se aplica aos brasileiros natos, não se aplicando assim, aos naturalizados.

Nos ensinamentos de Fábio Konder Comparato, vale destacar a distinção no que diz respeito a direitos humanos e direitos fundamentais, na medida em que a aplicação dos direitos humanos independe de sua positivação¹¹⁹ em normas jurídicas, haja vista estar diante de exigências de respeito à dignidade da pessoa humana, e assim, independente de normas escritas, ao passo que os direitos fundamentais são os direitos humanos inseridos no ordenamento jurídico pátrio.¹²⁰

Nesta seara, Dimitri Dimoulis e Leonardo Martins, ao definirem direitos fundamentais, o fazem destacando se tratarem de direito públicos-subjetivos, quer seja de pessoas físicas ou jurídicas previstos em normas constitucionais e, assim sendo, representam norma suprema dentro de um Estado, que busca determinar uma limitação do poder estatal em face das liberdades individuais.¹²¹

Deste modo, continuam os autores, a finalidade primordial dos direitos fundamentais é garantir aos indivíduos uma posição jurídica tal, que iniba e limite a ação do Estado sobre os

¹¹⁷ Art. 5º, *caput*, CF/88 - 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:

¹¹⁸ Art. 5º, LI, CF/88 - nenhum brasileiro será extraditado, salvo o naturalizado, em caso de crime comum, praticado antes da naturalização, ou de comprovado envolvimento em tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, na forma da lei;

¹¹⁹ O direito positivo, positivado, ou criado por processo de positivação, é um conjunto concreto de normas jurídicas, construídos de forma cultural e garantidos pelo Estado, por meio das leis. Ele depende de uma manifestação de vontade, seja da sociedade e/ou de uma autoridade.

¹²⁰ COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos Direitos Humanos*. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 239.

¹²¹ DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. *Teoria Geral dos Direitos Fundamentais*. São Paulo: Atlas, 2012. p. 40.

indivíduos, de maneira a garantir que, embora estejam interligados – indivíduo e Estado, a garantia dos direitos fundamentais é, diretamente, limitadora da ação estatal, como por exemplo, o Estado está obrigado a garantir o acesso das crianças à escola, mas, em contrapartida, o Estado policial não pode, sem motivo legal, adentrar a residência do indivíduo.¹²²

Resta claro então, que os direitos fundamentais referem-se à norma jurídica expressa e efetivada nas constituições de modo a garantir o respeito à dignidade de todo cidadão, através de sua proteção contra possível atuação arbitrária do poder estatal e, assim, visa estabelecer as condições mínimas de vida e de desenvolvimento da personalidade humana.

Importante anotar que, conforme leciona Alexandre de Moraes, os direitos fundamentais podem ser divididos em cinco espécies, a depender da sua destinação.

Direitos individuais e coletivos – correspondem aos direitos diretamente ligados ao conceito de pessoa humana e de sua própria personalidade, como, por exemplo: vida, dignidade, honra, liberdade. (...);

Direitos sociais – caracterizam-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da *igualdade social* (...);

Direitos de nacionalidade – nacionalidade é o vínculo jurídico político que liga um indivíduo a um certo e determinado Estado, fazendo deste indivíduo um componente do povo, da dimensão pessoal deste Estado, capacitando-o a exigir sua proteção e sujeitando-o ao cumprimento de deveres impostos;

Direitos políticos – conjunto de regras que disciplina as formas de atuação da soberania popular. (...);

Direitos relacionados à existência, organização e participação em partidos políticos – a Constituição Federal regulamentou os partidos políticos como instrumentos necessários e importantes para a preservação do Estado Democrático de Direito, assegurando-lhes autônoma e plena liberdade de atuação, para concretizar o sistema representativo.¹²³ *supressão nosso.*

Ainda no campo da divisão dos direitos fundamentais, tem-se que eles são distinguidos em gerações, sendo que a primeira geração corresponde aos direitos diretamente ligados ao princípio da liberdade.

Os direitos de primeira geração ou dimensão referem-se às liberdades negativas clássicas, que enfatizam o princípio da liberdade, configurando os direitos civis e políticos. Surgiram nos finais do século XVIII e representavam uma resposta do Estado liberal ao Absolutista, dominando o século XIX, e corresponderam à fase inaugural do constitucionalismo no Ocidente. Foram frutos das revoluções liberais francesas e norte-americanas, nas quais a burguesia reivindicava o respeito às liberdades individuais, com a conseqüente limitação dos poderes absolutos do Estado. Oponíveis, sobretudo, ao Estado, são direitos de resistência que destacam a nítida separação entre o Estado e a sociedade. Exigem do ente estatal, precipuamente, uma abstenção e não uma prestação, possuindo assim um caráter

¹²² DIMOULIS, MARTINS, 2012, p. 48.

¹²³ MORAES, 2011, p. 23-24.

negativo, tendo como titular o indivíduo. Podem exemplificar os direitos de primeira dimensão o direito à vida, à liberdade, à propriedade, à liberdade de expressão, à liberdade de religião, à participação política, etc.¹²⁴

O que se observa, do acima exposto, é que a primeira geração dos direitos fundamentais implica em uma postura negativa do Estado perante o cidadão, de modo que limita a interferência do órgão público nas relações privadas.

Prosseguindo, a segunda geração dos direitos fundamentais corresponde à exigência de prestação de políticas públicas por parte do Estado.

Os direitos de segunda geração ou dimensão relacionam-se com as liberdades positivas, reais ou concretas, assegurando o princípio da igualdade material entre o ser humano. A Revolução Industrial foi o grande marco dos direitos de segunda geração, a partir do século XIX, implicando na luta do proletariado, na defesa dos direitos sociais (essenciais básicos: alimentação, saúde, educação etc.). O início do século XX é marcado pela Primeira Grande Guerra e pela fixação de direitos sociais. Isso fica evidenciado, dentre outros documentos, pela Constituição de Weimar, de 1919 (Alemanha), e pelo Tratado de Versalhes, 1919 (OIT). (...)O direito de segunda geração, ao invés de se negar ao Estado uma atuação, exige-se dele que preste políticas públicas, tratando-se, portanto de direitos positivos, impondo ao Estado uma obrigação de fazer, correspondendo aos direitos à saúde, educação, trabalho, habitação, previdência social, assistência social, entre outros.¹²⁵ *Supressão nossa.*

Já a segunda geração dos direitos fundamentais apresenta uma obrigação para o Estado frente à sociedade. Desta forma, impõe-se o respeito às liberdades individuais, garantias da primeira geração, e a prestação de políticas públicas, como forma de afiançar a igualdade material, de modo a tratar os desiguais de forma desigual para resguardar seus direitos.

Há, ainda, a terceira geração dos direitos fundamentais, que protegem interesses coletivos.

Os direitos de terceira geração ou dimensão consagram os princípios da solidariedade ou fraternidade, sendo atribuídos genericamente a todas as formações sociais, protegendo interesses de titularidade coletiva ou difusa, não se destinando especificamente à proteção dos interesses individuais, de um grupo ou de um determinado Estado, mostrando uma grande preocupação com as gerações humanas, presentes e futuras. Possui origem na revolução tecnocientífica (terceira revolução industrial), revolução dos meios de comunicação e de transportes. Podemos citar como direitos de terceira geração: direito ao desenvolvimento ou progresso, ao meio ambiente, à autodeterminação dos povos, direito de comunicação, de propriedade sobre o patrimônio comum da humanidade e direito à paz, cuidando-se de direitos transindividuais, sendo alguns deles coletivos e outros difusos, o que é uma

¹²⁴ DIOÉGENES JÚNIOR, José Eliaci Nogueira. *Gerações ou dimensões dos direitos fundamentais?* Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 2012. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/29835/geracoes-ou-dimensoes-dos-direitos-fundamentais>>. Acesso em: 03 set. 2018.

¹²⁵ DIOÉGENES JÚNIOR. 2012, *online*.

peculiaridade, uma vez que não são concebidos para a proteção do homem isoladamente, mas de coletividades, de grupos.¹²⁶

Assim, todos os preceitos estabelecidos na legislação constitucional são, na essência, as verdadeiras normas jurídicas e desempenham, na vida de uma nação, uma soberania normativa que lhe confere o poder de inserir, no ordenamento jurídico pátrio, os direitos e garantias fundamentais.

Desta feita, ensina Flávia Piovesan¹²⁷, os direitos e garantias fundamentais, inseridos na Constituição da República, são dotados de um peculiar poder, que se expande por todo universo normativo nacional, servindo assim de parâmetro e, de certa forma, instrumento orientador de todo ordenamento jurídico pátrio, destacando a autora, que a valoração da dignidade humana serve de núcleo básico na construção desta norma constitucional.

Nesta linha de garantia dos direitos do indivíduo, vale citar Norberto Bobbio¹²⁸ que defende que os direitos do homem, ainda que por mais fundamentais que sejam, são direitos que nasceram em determinadas conjunturas históricas, sempre marcadas pelas lutas em busca de liberdade que foram ao longo da história se concretizando, o que quer dizer que não foram construídos ou conquistados de uma só vez, e sim, de forma progressiva e gradual.

Assim, certo é que os direitos, que não nascem todos de uma vez, emergem da necessidade de eliminar novos riscos e ameaças à liberdade do indivíduo, haja vista que o comprometimento desta liberdade se origina do aumento do poder do homem sobre o homem que é representado pelo fato do homem, cada vez mais, exercer um domínio sobre a natureza e, ainda, sobre outros homens.

Por fim, como consagra Alexandre de Moraes, os direitos humanos fundamentais emergiram como o resultado da junção de várias fontes, desde as tradições enraizadas nas diversas culturas, até a reunião das ideias nascidas com o cristianismo e com o direito natural^{129, 130}.

Destaca o autor:

Essas idéias encontravam um ponto fundamental em comum, a necessidade de limitação e controle dos abusos de poder do próprio Estado e de suas autoridades

¹²⁶ DIÓGENES JÚNIOR, 2012, *online*.

¹²⁷ PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 327.

¹²⁸ BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. p. 09.

¹²⁹ O direito natural é o direito inerente ao ser humano, desde o nascimento, independente de atuação do Estado e de nenhuma lei, sendo de carácter universal, imutável e atemporal, serve de inspiração e fundamento para a criação de normas jurídicas.

¹³⁰ MORAES, Alexandre de. *Direitos Humanos Fundamentais*. São Paulo: Atlas, 2011. p. 01.

constituídas e a consagração dos princípios básicos da igualdade e da legalidade como regentes do Estado moderno e contemporâneo.¹³¹

Desse modo, o indivíduo, vivendo em companhia de outros membros de sua coletividade há de ter respeitada sua liberdade, bem como, abrir mão de parte desta liberdade em prol de outros, para assim, propiciar uma convivência harmônica em seu grupo social, sendo todos tutelados pelo Estado que normatiza nas Constituições os princípios básicos garantidores dos direitos fundamentais de cada um, limitando, ainda, a ação do Estado, evitando-se assim, a prática, pelo próprio ente federativo, de atos de ilegalidade e arbitrariedades.

2.3.1 A incidência dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas

Analísada, num primeiro plano, a aplicação dos direitos fundamentais nas relações entre o Estado e os cidadãos, cumpre investigar a possibilidade de invocação destes direitos em situações que não contem com a presença do ente estatal, com foco nas relações trabalhistas, objeto da presente dissertação.

Em termos gerais, aplicar as previsões constitucionais sobre direitos fundamentais entre entes particulares, ou seja, sem a participação do Estado, abre espaço para aparente colisão entre as garantias fundamentais¹³². Ao ser instado a se manifestar sobre o tema, assim se posicionou o Supremo Tribunal Federal:

EMENTA: SOCIEDADE CIVIL SEM FINS LUCRATIVOS. UNIÃO BRASILEIRA DE COMPOSITORES. EXCLUSÃO DE SÓCIO SEM GARANTIA DA AMPLA DEFESA E DO CONTRADITÓRIO. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. RECURSO DESPROVIDO. I. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. As violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mas igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. Assim, os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também à proteção dos particulares em face dos poderes privados. II. OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS COMO LIMITES À AUTONOMIA PRIVADA DAS ASSOCIAÇÕES. A ordem jurídico-constitucional brasileira não conferiu a qualquer associação civil a possibilidade de agir à revelia dos princípios inscritos nas leis e, em especial, dos postulados que têm por fundamento direto o próprio texto da Constituição da República, notadamente em tema de proteção às liberdades e garantias fundamentais. O espaço de autonomia privada garantido pela Constituição às associações não está imune à incidência dos

¹³¹ MORAES, 2011, p. 01.

¹³² A título de exemplo, há a possibilidade de colisão entre o princípio da autonomia da vontade privada e o da livre iniciativa (art. 1º, IV, da CF/88 e art. 170, *caput*, da CF/88), além do tema do presente artigo, a liberdade religiosa e a livre iniciativa (art. 5º, VI, da CF/88 e art. 170, *caput*, da CF/88).

princípios constitucionais que asseguram o respeito aos direitos fundamentais de seus associados. **A autonomia privada, que encontra claras limitações de ordem jurídica, não pode ser exercida em detrimento ou com desrespeito aos direitos e garantias de terceiros, especialmente aqueles positivados em sede constitucional, pois a autonomia da vontade não confere aos particulares, no domínio de sua incidência e atuação, o poder de transgredir ou de ignorar as restrições postas e definidas pela própria Constituição, cuja eficácia e força normativa também se impõem, aos particulares, no âmbito de suas relações privadas, em tema de liberdades fundamentais. (...)**¹³³ grifo e supressão nosso

Dessa forma, posicionou-se o Supremo Tribunal Federal pela impossibilidade de afastamento dos direitos e garantias fundamentais inerentes ao ser humano quando a situação envolver apenas entes particulares, a este fenômeno se dá o nome de eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

No campo trabalhista, a aplicação dos direitos fundamentais ganha maior relevo, dada a posição de subordinação do empregado em face do empregador. Nesse sentido, tratar dos direitos fundamentais nas relações de trabalho e emprego exige a distinção entre aqueles direitos específicos dos trabalhadores e os aplicáveis aos cidadãos em geral, independente de relações de trabalho/emprego.

Os direitos fundamentais específicos dos trabalhadores (direitos fundamentais sociais) são aqueles direitos expressamente destinados aos trabalhadores e que têm, em regra, como sujeito passivo os empregadores, públicos ou privados. Como exemplo, pode ser citado a quase totalidade dos direitos fundamentais previstos no art. 7º da CF de 1988 (limitação da jornada de trabalho, férias acrescidas de 1/3, proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, décimo terceiro salário), cuja aplicação nas relações privadas sequer é questionada. Por outro lado, os direitos fundamentais inespecíficos são aqueles direitos não destinados de forma especial aos trabalhadores nas relações de trabalho ou de emprego, mas, sim, os direitos fundamentais que são destinados a qualquer pessoa humana, a qualquer cidadão. Como exemplos, podem ser citados os direitos à intimidade e vida privada, direito de expressão, liberdade religiosa, devido processo legal e direito à honra.¹³⁴

Tal distinção se faz necessária vez que o empregado mantém suas garantias fundamentais, enquanto pessoa humana, ao celebrar o contrato de trabalho, de modo que se cria uma obrigação para o empregador, qual seja a de se abster de provocar atos que atentem contra a os direitos fundamentais constitucionalmente previstos dos empregados.

Ao proferir voto em ação judicial que tratava de crimes contra a organização do trabalho, o então ministro do Supremo Tribunal Federal proferiu voto no qual aduz ser

¹³³ BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RE 201819, Relator(a): Min. ELLEN GRACIE, Relator(a) p/ Acórdão: Min. GILMAR MENDES, Segunda Turma, julgado em 11/10/2005, DJ 27-10-2006 PP-00064 EMENT VOL-02253-04 PP-00577 RTJ VOL-00209-02 PP-00821.

¹³⁴ VECCHI, Ipojucan Demétrius. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas: o caso da relação de emprego. *Rev. TST*. Brasília. vol. 77, no 3, jul/set 2011. p. 119.

impossível dissociar a relação do trabalho da pessoa humana, de modo que suas garantias fundamentais devem ser respeitadas.

Nesse sentido:

(...) é inadmissível pensar que o respectivo sistema de organização do trabalho, atividade que dignifica o homem e em que ele se aperfeiçoa completamente, possa ser concebido unicamente à luz do que tradicionalmente se passou a caracterizar como órgãos e instituições, excluindo-se dessa relação o ator principal de todo o sistema, isto é, o homem, esse ser dotado de dignidade intrínseca. Não. Data venia dos que esposam pontos de vista diferentes, entendo que o componente humano, sobretudo em virtude da proteção elevada que a Constituição outorga à sua dignidade, deve, sim, ser considerado elemento indissociável da organização do trabalho. A Constituição, no art. 109, VI, determina que são da competência da Justiça Federal os crimes contra a organização do trabalho, sem explicitar que delitos se incluem nessa categoria. Embora no Código Penal brasileiro haja um capítulo destinado a tais crimes, o entendimento doutrinário e jurisprudencial dominante é no sentido de que não há correspondência taxativa entre os delitos capitulados no referido Código e aqueles indicados na Constituição, cabendo ao intérprete verificar em quais casos se está diante de 'crime contra a organização do trabalho'.¹³⁵

Contudo, podem surgir conflitos entre a aplicação dos direitos fundamentais inespecíficos, inerentes a todo ser humano, e os interesses do empregador. Para estes casos, possibilita-se a restrição dos direitos fundamentais, sem, contudo, advir desse conflito um esvaziamento da garantia constitucional.

Estes direitos somente podem ser comprimidos quando em conflito com interesses empresariais dignos de tutela, como são os casos de limitações por motivos de segurança; funções contratuais exercidas pelo empregado, bem como aqueles que decorrem do poder de comando para a organização e direcionamento do processo produtivo. Todavia, mesmo nesses casos, os direitos fundamentais só poderão ser restringidos se observados os critérios de proporcionalidade (necessidade, adequação e proporcionalidade em sentido estrito) e de preservação do núcleo essencial em dignidade. Por fim, cabe lembrar, ainda, que, como se está diante de uma relação contratual, embora assimétrica, como é a relação de emprego, pode comparecer e estar envolvida para a ponderação e para o juízo de proporcionalidade a própria concordância do afetado na restrição de seus direitos fundamentais.¹³⁶

Pelo exposto, os direitos fundamentais incidem nas relações de trabalho, vez que as partes que compõe a relação trabalhista carregam consigo as garantias constitucionalmente previstas. Entretanto, havida colisão entre uma garantia fundamental e os interesses empresariais, cabe analisar, num primeiro plano, a extensão da tutela protegida, utilizando critérios de proporcionalidade e razoabilidade.

¹³⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 398.041, voto do rel. min. Joaquim Barbosa, j. 30-11-2006, P, DJE de 19-12-2008.

¹³⁶ VECCHI, 2011, p. 125.

Com efeito, a dignidade humana é o parâmetro de avaliação da incidência dos direitos fundamentais, que podem ser restringidos por questões de segurança do ambiente de trabalho e do próprio empregado, e por diretrizes organizacionais da empresa, vedando-se, contudo, tratamentos discriminatórios e vexatórios.



3 A RELAÇÃO ENTRE O PODER DIRETIVO E A LIBERDADE RELIGIOSA

A presença da religião no local de trabalho, tratando-se de instituições privadas, eis que o foco da presente dissertação, levanta discussões sobre a possibilidade de ocorrência de conflitos entre a liberdade contratual, mitigada por força normativa, a busca por interesses particulares e a manifestação da fé do indivíduo empregado.

Em si mesmo o tema poderá não parecer especialmente difícil e complicado. O mesmo parece colocar questões jurídicas relativamente triviais, a resolver nas águas calmas e tranquilas dos princípios constitucionais da dignidade, da liberdade religiosa e da igualdade, juntamente com os seus corolários da separação entre as confissões e o Estado e da neutralidade religiosa dos poderes públicos.¹³⁷

Certo é, como anteriormente apontado, que, ao dirigir sua atividade empresarial, o empregador se vale dos poderes diretivos, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar, por aplicação do princípio da alteridade. Mencionado princípio prevê que todos os riscos do empreendimento e, conseqüentemente, das relações laborais, recaem sobre o empregador, ao qual é conferido poder na gestão da empresa e, notadamente, na condução do trabalho prestado pelos empregados.

Não se perde de vista, outrossim, que a manifestação religiosa do indivíduo empregado, garantida constitucionalmente, deve ser respeitada em seu ambiente profissional, de modo que podem surgir conflitos culturais entre a sua profissão de fé, a dos demais empregados da empresa e a do empregador.

A utilização do poder diretivo, por parte do empregador, garante a organização e funcionamento do ambiente de trabalho, ao passo em que determina o modo de execução das atividades e submete o empregado e um regime de trabalho organizado.

Contudo, ao dirigir seu empreendimento, o empregador se vê limitado por previsões legais, que determinam parâmetros para a relação com o empregado.

A aplicação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho impõe a construção de um novo marco paradigmático, centrado na constitucionalização. A vedação das dispensas arbitrárias, tanto individuais quanto coletivas, está prevista no inciso I do artigo 7º da CF/88, que detém eficácia plena mesmo quando inexistente norma infraconstitucional, de modo que a exigência de observância dos direitos fundamentais nas relações entre particulares é plenamente sustentável pelo ordenamento brasileiro, que em nenhum momento restringiu sua aplicação apenas em face do Estado.¹³⁸

¹³⁷ MACHADO, 2010, p. 8.

¹³⁸ GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. GEMIGNANI, Daniel. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.* Belo Horizonte, v.50, n.80, p. 21-39, jul./dez. 2009. p. 37. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/tereza_aparecida_gemignani_e_daniel_gemignani.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2019.

Como apontado, a Constituição Federal de 1988 prevê, em seu artigo 7º, os direitos básicos de trabalhadores urbanos e rurais, impedindo as dispensas arbitrárias e sem justa causa. Com efeito, tal dispositivo prevê a edição de legislação complementar para tratar da matéria. Contudo, não houve a edição, até o momento, de dito texto legal. Ocorre que o dispositivo constitucional mencionado possui eficácia plena e, considerando a aplicabilidade horizontal dos direitos fundamentais, não se limita a relações com Estado restando passível de aplicação.

Cumpra anotar, ainda, que a expressão religiosa não é faculdade exclusiva do empregado, de modo que a condução do contrato de trabalho deve ser orientada de modo a evitar conflitos entre os preceitos religiosos do empregador e dos empregados, havendo uma possível pluralidade de crenças.

Desse modo, passa-se a debater os limites da liberdade religiosa, do poder diretivo do empregador e a forma como os tribunais pátrios tem se manifestado a respeito dos impactos do tema tratado na relação de emprego.

3.1 Os limites da liberdade religiosa no contrato de trabalho

A liberdade religiosa é direito fundamental, constitucionalmente previsto no art. 5º, inciso VI, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que assim prescreve: 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 as suas liturgias¹³⁹.

A proteção à liberdade religiosa do cidadão, como garantia constitucional, não se limita à atuação do Estado, estendendo-se às relações privadas, como a relação de trabalho, na chamada *eficácia horizontal dos direitos fundamentais*.

A eficácia horizontal dos direitos fundamentais, também chamada de eficácia dos direitos fundamentais entre terceiros ou de eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, decorre do reconhecimento de que as desigualdades estruturantes não se situam apenas na relação entre o Estado e os particulares, como também entre os próprios particulares, o que passa a empolgar um novo pensar dos estudiosos da ciência jurídica a respeito da aplicabilidade dos direitos fundamentais no âmbito das relações entre os particulares.¹⁴⁰

¹³⁹ BRASIL. 1988, *online*.

¹⁴⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação de emprego. *Revista Brasileira de Direito Constitucional – RBDC* n. 17 – jan./jun. 2011. p. 36.

Assim, é dever do empregador garantir o respeito aos direitos e garantias fundamentais do empregado no ambiente de trabalho, com especial destaque à liberdade religiosa, objeto da presente dissertação.

Não se perca de vista que o Brasil é um país com dimensões continentais, de modo que, conforme senso realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE, no ano de 2010, há mais de quarenta grupos religiosos registrados no país¹⁴¹.

Assim, ao tratar da liberdade religiosa na regência do contrato de trabalho deve se atentar para a multiplicidade de manifestações religiosas professadas no país, vez que vedada a discriminação por motivos religiosos, o que cria espaço para conflitos no ambiente de trabalho, seja entre os próprios empregados, seja na relação empregado/empregador.

Sobre esse assunto, prevê a Organização Internacional do Trabalho, por meio de sua Convenção de n. 111, aprovada pelo Brasil através do Decreto Legislativo de n. 104, de 1964:

Art. 1. Para os fins da presente convenção o termo discriminação compreende: 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 oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.¹⁴²

Do exposto, observa-se haver uma preocupação com a proteção da liberdade religiosa do empregado, sobretudo se considerada sua posição de hipossuficiência nos contratos de trabalho.

Na visão da Comissão para a igualdade de oportunidades e emprego, o assédio moral por razões religiosas ocorre quando o empregado é instado ou coagido a abandonar, alterar ou adotar uma prática religiosa como uma condição para a obtenção ou manutenção do emprego (por exemplo, por meio de um tratamento desigual ou eventualmente pela negação da acomodação de suas práticas religiosas) ou é submetido a comentários ou a ações desagradáveis, motivadas por razões religiosas, cuja gravidade ou generalização justifique que o indivíduo assediado considere o ambiente de trabalho hostil ou abusivo e haja fundamento para a responsabilização do empregador.¹⁴³

Garantir a liberdade religiosa do empregado no ambiente de trabalho é obrigação do empregador. Contudo, casuisticamente podem haver restrições a depender da função e/ou

¹⁴¹ BRASIL. *Diversidade religiosa é marca da população brasileira*. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/noticias/cidadania-e-inclusao/2018/01/diversidade-religiosa-e-marca-da-populacao-brasileira>>. Acesso em: 26 mar. 2019.

¹⁴² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, OIT. *Convenção n. 111*. Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html>. Acesso em: 26 mar. 2019.

¹⁴³ GAUDÊNCIO, Isabelly Cristinny Gomes. GAUDÊNCIO, Aldo Cesar Filgueiras. *Liberdade religiosa e conflitos religiosos no ambiente de trabalho*. | Curitiba | v. 2 | n. 2 | p. 19 - 34 | Jul/Dez. 2016. Disponível em: <<https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/141>>. Acesso em: 26 mar. 2019. p. 27.

serviço contratado. Isso motivado pela forma de profissão de fé de cada religião, o que abre espaço para choques, que podem ocorrer desde questões simples, como vestimenta, até questões mais complexas, como a escala de trabalho.

A liberdade religiosa do empregado deve ser garantida no ambiente de trabalho, porém ela pode sofrer algumas restrições na sua prática, a depender da função ou do serviço contratado na atividade finalística do empregador. O caso concreto, ao ser analisado os conflitos com viés religioso no ambiente de trabalho deve sempre levar em consideração os mesmos mecanismos que a dogmática dos direitos fundamentais disponibiliza para a resolução das colisões de direitos fundamentais, incluindo-se a técnica da ponderação com a utilização dos critérios da proporcionalidade e da razoabilidade. Impende ainda consignar, que o abuso no exercício da liberdade religiosa, parta do empregado ou empregador, pode redundar em justa causa resilitória do contrato de trabalho e em dano moral a ser composto mediante pagamento de indenização.¹⁴⁴

O que se vê é que há a possibilidade de colisão da liberdade religiosa do empregado com os poderes do empregador. Com efeito, a análise das restrições da liberdade religiosa no ambiente de trabalho é desenvolvida de forma casuística, verificando-se as particularidades do contrato de trabalho, eis que, se por um lado, é livre a manifestação de pensamento e a profissão de fé (art. 5º, IV e VI, CRFB/88), de outro lado, a gestão da empresa e, por derradeiro, da atividade laboral dos empregados, recai sobre o empregador, no uso de seu poder diretivo.

Por ponderação, de um lado há o poder diretivo do empregador, que deflui dos postulados constitucionais de livre iniciativa (art. 1º, IV, CRFB/88), do direito de propriedade, (art. 5º, XXII, CRFB/88) e da livre concorrência (art. 170, IV, CRFB/88), e, de outro, a liberdade religiosa do empregado.

Importante observar que o próprio legislador pátrio consignou, quando da promulgação da Constituição Federal de 1988, uma ressalva ao exercício da liberdade religiosa, ao dispor que “ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei” (art. 5º, VIII, CRFB/88) *grifo nosso*¹⁴⁵.

Assim, não há que se falar em garantia fundamental absoluta, de modo a esvaziar completamente o direito fundamental ao qual se conflita, o que ocorre na relação entre liberdade religiosa e poder diretivo do empregador.

¹⁴⁴ GAUDÊNCIO, GAUDÊNCIO, 2016, p. 32.

¹⁴⁵ BRASIL, 1988, *online*.

Objetivando resolver as colisões entre princípios, utiliza-se o método de ponderação entre princípios constitucionais. Após concluir pela necessidade da ponderação, deve-se buscar no caso concreto, os limites imanentes dos princípios envolvidos para se ter certeza da existência real do conflito entre eles. Passada essa etapa realiza-se o sopesamento entre os valores em questão, solucionando-se o conflito, isso ocorre através da Argumentação Jurídica, conforme explicado ao longo do texto. Para não se correr o risco de se cometer equívocos na utilização da técnica da ponderação, existem limites para sua utilização. Entre esses limites está a preservação do núcleo essencial dos direitos fundamentais. Ainda como limite à atividade da ponderação está a Dignidade da Pessoa Humana, que afirma-se como o principal critério substantivo na direção da ponderação entre princípios constitucionais.¹⁴⁶

Seguindo tal entendimento, de que o conflito havido entre o exercício de liberdade religiosa e o poder diretivo do empregador é solucionado pela ponderação dos direitos, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, TRT/3, determinou a reintegração de empregado adventista (que por preceito religioso guardava os sábados) à empresa, consignando, contudo, que sua demissão não havia sido discriminatória, eis que não se motivou por caráter religioso.

RECURSO DE REVISTA. DIFERENÇAS SALARIAIS. RESCISÃO CONTRATUAL POR DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PLANTÕES NOS SÁBADOS. EMPREGADO ADVENTISTA. REINTEGRAÇÃO. I. O que prepondera, no presente caso, não é a conclusão de que a demissão do Reclamante foi discriminatória, uma vez que foi realizada após regular procedimento administrativo e por causa do não comparecimento às situações de emergência previstas no contrato de trabalho. II. **Com isso, a rigor, discriminação não houve, pois consta do acórdão que ‘a prova dos autos indica de forma cristalina que a demissão do autor não foi simplesmente motivada por discriminação religiosa, porém as ausências aos plantões decorreram da observância do Reclamante aos preceitos religiosos’. II. a interpretação dada pela Corte Regional configura uma discriminação favorável ao Empregado que professa a fé adventista, que não poderia ser escalado para plantões entre o pôr de sol de sexta feira e o pôr do sol de sábado, em uma equipe composta de quatro eletricitas, que por norma de segurança do trabalho (NR 10), tem que atuar em duplas, configurando privilégio do Reclamante, em detrimento aos colegas de trabalho, ao Empregador e aos usuários do serviço público essencial de eletricidade.** III. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. *grifo nosso* ¹⁴⁷

Verifica-se que as normas contidas na Constituição Federal possuem a mesma hierarquia, não podendo se falar em prevalência de uma sobre a outra em caso de conflito. Dessa forma, havido um aparente conflito entre normas constitucionais, eis que as garantias lá contidas muitas vezes representam interesses e valores divergentes, o equacionamento da questão pode se dar através da utilização do método da ponderação, como bem apontado no julgado acima transcrito.

¹⁴⁶ MAIA, Lorena Duarte Lopes. Colisão de direitos fundamentais: visão do Supremo Tribunal Federal. *Âmbito Jurídico*. Rio Grande, XV, n. 98, mar 2012.

¹⁴⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RR - 548-89.2010.5.09.0069, Relator Desembargador Convocado: Ubirajara Carlos Mendes, Data de Julgamento: 04/12/2018, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/12/2018.

A ponderação consiste em método de solução de conflito aparente de normas constitucionais em que se busca um ponto em que haverá a mínima restrição possível aos direitos envolvidos, de forma a se evitar o seu esvaziamento.

Outrossim, as restrições impostas aos interesses em disputa devem ser arbitradas mediante o emprego do princípio da proporcionalidade, devendo o julgador buscar um ponto de equilíbrio entre os interesses em jogo, que atenda aos seguintes imperativos: a) a restrição a cada um dos interesses deve ser idônea para garantir a sobrevivência do outro; b) tal restrição deve ser a menor possível para a proteção dos interesses contrapostos e; c) o benefício logrado com a restrição a um interesse tem de compensar o grau de sacrifício imposto ao interesse antagônico.¹⁴⁸

Percebe-se, pois, diante da constatação da necessidade da ponderação de interesses, frente a uma colisão inarredável de direitos fundamentais, qual dos direitos apresentados sob a forma de princípios deverá prevalecer, em feição a proporcionalidade. Para tanto, Robert Alexy afirma:

A lei da ponderação mostra que a ponderação deixa-se decompor em três passos. Em um primeiro passo deve ser comprovado o grau do não-cumprimento ou prejuízo de um princípio. A isso deve seguir, em um segundo passo, a comprovação da importância do cumprimento do princípio em sentido contrário. Em um terceiro passo deve, finalmente, ser comprovado se a importância do cumprimento do princípio em sentido contrário justifica o prejuízo ou não-cumprimento do outro.¹⁴⁹

Assim, considerando que a liberdade religiosa resta constitucionalmente garantida, assim, como a livre iniciativa, que norteia a atuação do empregador, cabe ao julgador, diante do caso concreto, valer-se de métodos de ponderação para solucionar a lide.

O que se vê é que, na vigência do contrato de trabalho, a liberdade religiosa está adstrita às normas estabelecidas pelo gozo do poder diretivo do empregador, que, por sua vez, se vê compelido a garantir um ambiente neutro, por aplicação horizontal das normas constitucionais de liberdade religiosa, e estabelecer formas alternativas para resguardar a manifestação de crença dos empregados, como a estipulação de escala diversa de trabalho, frente às necessidades do trabalho.

¹⁴⁸ SARMENTO, Daniel. *A Ponderação de Interesses na Constituição Federal*. 1. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2003. *Apud* SILVEIRA, Vinicius Loureiro da Mota. *Ponderação e proporcionalidade no direito brasileiro*. *Conteúdo Jurídico*, Brasília-DF: 2013. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/34807/ponderacao-e-proporcionalidade-no-direito-brasileiro>>. Acesso em: 03 set. 2018.

¹⁴⁹ ALEXY, Robert. *Direitos Fundamentais, Ponderação e Racionalidade*. Revista de Direito Privado. São Paulo: RT, nº 24, p. 334-344, out./dez. 2005. *Apud* SILVEIRA, Vinicius Loureiro da Mota. *Ponderação e proporcionalidade no direito brasileiro*. *Conteúdo Jurídico*, Brasília-DF: 2013. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/34807/ponderacao-e-proporcionalidade-no-direito-brasileiro>>. Acesso em: 03 set. 2018.

3.2 O poder diretivo do empregador e a liberdade religiosa do empregado

Tendo em vista que o empregado é um prestador de serviço subordinado, ele está sempre sujeito ao poder diretivo do empregador, o qual tem garantido um direito potestativo, imperativo da vontade, visto que sua autoridade é efetivada unilateral e independentemente da anuência do empregado. Este, por outro lado, tem resguardado o direito de recusar aquilo que contraria o contrato de trabalho pré-estabelecido¹⁵⁰. O poder diretivo também está relacionado ao direito de propriedade, haja vista que, sendo o empregador o dono da empresa, lhe é conferido os poderes de organizar, controlar e disciplinar a prestação de serviços de seus empregados¹⁵¹.

O empregador também tem a prerrogativa de dirigir, fiscalizar e determinar a forma da prestação de serviços do empregado, além de poder lhe controlar e punir. A essa prerrogativa dá-se o nome de poder de direção – também chamado de poder diretivo ou poder de comando –, que é uma consequência do direito de propriedade e existe para a defesa e a manutenção desta. O poder de direção pode ser subdividido nos seguintes poderes: a) o poder de organizar o labor, ou seja, criar regras de conduta dentro do local de trabalho; b) o poder de fiscalizar as tarefas profissionais desenvolvidas; e c) o poder de disciplinar a prestação de serviços.

Assim, conforme explicam Jorge Neto e Cavalcante, o poder diretivo está relacionado à competência legal atribuída ao empregador de poder dirigir a prestação pessoal dos serviços, organizando-a, controlando-a e punindo seu empregado se necessário e caso queira. Esse poder existe em razão da subordinação inerente do empregado, que, ao consentir prestar seus serviços, está indiretamente manifestando seu consentimento em receber e cumprir as ordens emanadas do empregador¹⁵². Já Cassar ressalta que essa subordinação jurídica a que o empregado está sujeito decorre efetivamente do poder de comando concedido ao empregador, uma vez que, mesmo nos casos de empregados de alto posto na empresa ou com uma maior potencialidade, ele tem a prerrogativa legal de, como já dito, dirigir, fiscalizar a prestação de serviço e, até mesmo, punir o empregado, se for o caso¹⁵³.

Ocorre que o poder de subordinação pode acarretar a extrapolação do poder diretivo, que não pode ser exercido de maneira irrestrita, posto que existem limites que se encontram, exatamente, nos direitos do empregado e no respeito aos seus direitos fundamentais e

¹⁵⁰ GARCIA, 2018, p. 380.

¹⁵¹ GARCIA, 2018, p. 380.

¹⁵² JORGE NETO; CAVALCANTE, 2011, p. 332.

¹⁵³ CASSAR, 2016, p. 246.

personalíssimos, com destaque para a liberdade e a dignidade. Destarte, o poder de direção do empregador encontra limites que objetivam a proteção da parte mais “fraca” do contrato de trabalho, detentora apenas de sua força de trabalho, característica da relação de trabalho.

Assim, o poder diretivo não pode ser exercido indiscriminadamente, utilizando-se da subordinação do empregado. Todavia, não raramente os limites são excedidos, o que pode fazer do ambiente de trabalho um local fértil de possibilidades de ocorrência de danos, em especial, os de caráter moral. Certo é que o poder diretivo do empregador possui limitações que devem ser respeitadas, sejam internas, como os contratos e regulamentos; sejam externas, como a moral, a lei, os acordos, as convenções e a personalidade. Assim, esse poder possui barreiras dentro de sua própria finalidade, não devendo ser usado em exorbitância para outros fins. Em outras palavras, mesmo em face do poder do empregador e do *status* de subordinado do empregado, os poderes de um não podem sobrepor-se aos direitos fundamentais do outro, notadamente, aos direitos de liberdade física e de pensamento, que são as bases para o direito fundamental de liberdade de crença. Isso porque, conforme pontua Santos Júnior, o poder de direção não incide diretamente no empregado, aplicando-se a ele por via transversa, por se direcionar à atividade desenvolvida:

Impende frisar que o poder de direção, independentemente da fundamentação que se lhe dê – ou seja, mesmo que se considere fundado exclusivamente no direito de propriedade –, não incide diretamente sobre a pessoa do empregado, mas sobre a atividade que ele desenvolve. Se assim o é, há limites para que o empregador dirija a prestação de serviços e estes limites são traçados essencialmente pelo princípio da dignidade humana, que no âmbito da relação de emprego tem como maior aliado o princípio de proteção do hipossuficiente¹⁵⁴.

Desta forma, vale destacar que o ordenamento jurídico pátrio traz no artigo 5º, inciso VI, da Carta Magna, o preceito de liberdade de crença, bem como o de liberdade de culto, elevando-se, assim, a liberdade religiosa a *status* constitucional, isto é, ela é um direito fundamental do cidadão¹⁵⁵. Reimer sublinha que a definição cristalina e contemporânea do que vem a ser liberdade religiosa está inserida na Declaração Universal dos Direitos Humanos, notadamente em seu artigo 18:

Todo ser humano tem direito à liberdade de pensamento, consciência e religião; esse direito inclui a liberdade de mudar de religião ou crença e a liberdade de manifestar essa religião ou crença pelo ensino, pela prática, pelo culto em público ou em particular¹⁵⁶.

¹⁵⁴ SANTOS JÚNIOR, 2013, p. 39-40.

¹⁵⁵ CASSAR, 2018, p. 8.

¹⁵⁶ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.html>. Acesso em: 18 dez. 2018.

Tal definição, segundo Reimer, representa a influência histórica das civilizações na busca por uma concretização do ideal de garantias dos direitos fundamentais¹⁵⁷. O autor destaca que o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos é um instrumento legal em que consta um detalhamento sobre a liberdade religiosa, sendo vedado a qualquer um, inclusive ao Estado, a restrição à prática desse direito fundamental¹⁵⁸. Desta feita, em um primeiro momento, é imprescindível o reconhecimento e o respeito às liberdades individuais, incluídas as de pensamento, crença e religião, antes mesmo da celebração de qualquer contrato de trabalho, pois, antes de ser empregado, o indivíduo é um cidadão cercado por direitos e garantias fundamentais.

Após a pactuação do contrato de trabalho, a relação entre empregado e empregador fica cercada por normas jurídicas, deveres e obrigações, como amplamente abordado nos tópicos anteriores. Nesse sentido, de acordo com Santos Júnior, “as relações de trabalho constituem um campo particularmente propício para o desenvolvimento de conflitos relacionados com a manifestação do fenômeno religioso”¹⁵⁹. Ao longo do pacto laboral, surgem conflitos entre os direitos fundamentais do empregado e os do empregador. Torna-se, pois, essencial determinar até que ponto é possível falar em liberdade do trabalhador quando este se encontra no local de trabalho, durante o horário laboral e no exercício das suas funções. A esse respeito, Suzidarly Ribeiro Teixeira Fernandes afirma que

a inserção do trabalhador na relação produtiva não o destitui de sua condição humana e não afasta ou prejudica o exercício dos direitos fundamentais. A subordinação jurídica não retira os direitos civis ou políticos do trabalhador, os quais devem ser respeitados, inclusive pelo empregador¹⁶⁰.

Por outro lado, sabe-se que o empregador, detentor do processo produtivo e gerador de emprego e renda, traz a seu favor na relação empregatícia, dentre outros, o poder diretivo, uma vez que recaem exclusivamente sobre ele os riscos do empreendimento. Igualmente, há de se verificar na relação empregatícia se o empregado utiliza os preceitos de liberdade religiosa como biombo protetor para a prática de atos dentro do contrato de trabalho, invocando esse princípio para justificar comportamentos por ele praticados em detrimento ao legalmente estatuído na legislação trabalhista. Assim, ante a necessidade de delimitação do

¹⁵⁷ REIMER, 2013, p. 28.

¹⁵⁸ REIMER, 2013, p. 28.

¹⁵⁹ SANTOS JÚNIOR, 2013, p. 01.

¹⁶⁰ FERNANDES, Suzidarly Ribeiro Teixeira. Os direitos fundamentais do trabalhador como limite ao poder do empregador. *Vertentes do Direito*, v. 2, n. 2, p. 67-83, 2015. Disponível em: <<https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/direito/article/view/1602/8375>>. Acesso em: 11 fev. 2019. p. 73.

direito fundamental e do poder diretivo, é de grande importância a discussão sobre o tema, a fim de se evitar abusos dos dois lados da relação de emprego.

Sendo o empregador aquele que assume integralmente todos os riscos da atividade econômica, até onde vai seu poder diretivo em relação ao empregado em relação às questões religiosas? Quando esse poder diretivo ultrapassa o limite, dando ao empregado o direito à reparação de danos? O empregado pode exercer o direito de recusa embasado na liberdade religiosa?

Segundo Jónatas Eduardo Mendes Machado, “a harmonização da liberdade religiosa com os demais direitos relevantes no local de trabalho constitui cada vez mais um ponto crítico da eficácia externa, ou eficácia em relação a terceiros, dos direitos fundamentais”¹⁶¹. O autor destaca, ainda, que, dentro da relação laboral, existem vários aspectos que vão de encontro a preceitos religiosos, como as questões de ordem moral e ética, tão discutidas na atualidade e que são fundamentos da ordem religiosa, além de preceitos para a dignidade da pessoa humana.

Também deve ser assinalada a complementaridade que o trabalho e a religião podem assumir na identidade e na existência de cada pessoa. O trabalho releva como pressuposto material da existência, ao passo que a religião funciona, em muitos casos, como pressuposto espiritual da existência. Daí a centralidade que, nalguns casos, a relação entre trabalho e religião podem assumir. O trabalho é frequentemente o espaço/tempo onde a pessoa passa boa parte da sua vida. Por sua vez, a religião é para muitas pessoas um importante elemento definidor da identidade pessoal. Daí a importância da temática da religião nas relações laborais, havendo lugar a amplas áreas de sobreposição e de tensão. Por isso é importante, neste domínio, garantir o direito a não ‘fingir que se é outra pessoa’ no local de trabalho, entendido como o direito a não ser obrigado a colocar a religião ‘no armário’¹⁶².

Assim, certo é que os empregados têm conquistado, ao longo da história, inúmeros direitos trabalhistas que cuidam da proteção do trabalhador, como a redução da jornada de trabalho, os intervalos de descanso, a proteção do salário e sua irredutibilidade, as normas regulamentadoras de segurança e medicina do trabalho, dentre outros. Mas toda a tutela estatal, que sempre busca uma maior proteção para o trabalhador, também concebe poderes ao empregador, dentre eles, o poder diretivo, face ao princípio da alteridade que impera no contrato de trabalho, o que o coloca em posição superior ao empregado.

¹⁶¹ MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. Liberdade e igualdade religiosa no local de trabalho – breves apontamentos. *Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região*, n. 3, p. 7-19, 2010. Disponível em: <http://site.liberdadereligiosa.org.br/lr_relacoes_trabalho.pdf>. Acesso em: 3 jul. 2018. p. 7-8.

¹⁶² MACHADO, 2010, p. 8.

Os *juslaboristas*, estudiosos do ramo do Direito do Trabalho, buscam definir limites entre os direitos laborais e o poder diretivo do empregador no curso do contrato de trabalho, a fim de se evitar atos discriminatórios em relação aos prestadores de serviço e de se resguardar a proteção do patrimônio do empregador. Para Priscila Formigheri Feldens, “a religião é fenômeno íntimo de cada ser humano e conseqüentemente relativo. Integra a identidade das pessoas”¹⁶³. E continua: “Além desse aspecto subjetivo, vê-se que, ao longo dos tempos, a religião também caracteriza a sociedade em que as pessoas vivem”¹⁶⁴. Tem-se, assim, além das conquistas laborais, há a conquista constitucional da liberdade, inclusive de ordem religiosa, conduzindo à certeza de que trabalho e religião se complementam na identidade e na existência de cada pessoa. Enquanto o trabalho tem um lado material na busca por erguimento social, a religião cuida do lado espiritual da existência humana. Nesse sentido, Machado pontua: “daí a importância da temática da religião nas relações laborais, havendo lugar a amplas áreas de sobreposição e de tensão”¹⁶⁵.

Carrion destaca que o empregador é aquele que assume “os riscos da atividade: que não trabalha por conta alheia; o que arca com os lucros e perdas do empreendimento”¹⁶⁶. Além disso, é ele que

[...] possui o poder de comando: a) de direção, de utilizar a força de trabalho que o empregado coloca à sua disposição, respeitada a especificação do serviço contratado e os direitos do empregado; b) de fiscalização, o empregador dá ordens e acompanha sua execução; c) de disciplina, aplicando penalidades¹⁶⁷.

Sobre a liberdade religiosa, Machado destaca:

A liberdade religiosa é um direito fundamental consagrado na generalidade dos instrumentos internacionais de direitos humanos e das constituições estaduais. A mesma é indissociável da autonomia moral e racional do ser humano, da sua liberdade de consciência, de pensamento e de expressão. Ela integra a liberdade de crença, que protege o direito de desenvolver e sustentar uma determinada visão do mundo, incluindo aqui uma visão acerca da origem, do sentido e do destino da vida humana¹⁶⁸.

Assim, de um lado, têm-se os poderes conferidos ao empregador, que assume todos os riscos da atividade econômica e que, por isso, detém, dentre outros, o poder diretivo; e, de outro, o empregado subordinado, que tem a garantia constitucional de liberdade religiosa.

¹⁶³ FELDENS, Priscila Formigheri. *Preconceito Religioso: um desafio à liberdade religiosa, inclusive expressiva*. 2008. Disponível em: <encurtador.com.br/foqDG>. Acesso em: 3 jul. 2018.

¹⁶⁴ FELDENS, 2008, *online*.

¹⁶⁵ MACHADO, 2010, p. 8.

¹⁶⁶ CARRION, 2015, p. 35.

¹⁶⁷ CARRION, 2015, p. 36.

¹⁶⁸ MACHADO, 2010, p. 10.

Desta feita, os limites dos direitos dos empregados e dos empregadores precisam ser respeitados e, para isso, é aconselhável uma boa política de informação sobre toda a amplitude do contrato de trabalho. Ao celebrar o contrato, cumpre ao empregador apresentar ao empregado todas as características do pacto celebrado, de modo a evitar posteriores discussões sobre a extensão do acordado.

Como foi amplamente abordado neste trabalho, a liberdade religiosa e o poder do empregador são orientados por diversos princípios constitucionais. Considerando que, não raras vezes, ocorrem conflitos entre empregado e empregador referentes à garantia da liberdade religiosa do empregado e às normas empresariais, faz-se necessário buscar formas de solução para as contendas. Desse modo, para que surja uma possibilidade de solução para os conflitos, há a necessidade de ponderação por parte dos envolvidos no processo, sendo certo que o empregador deverá buscar um respeito à liberdade religiosa do empregado, mas sem comprometer a relação de isonomia que deve imperar em qualquer empresa em relação aos demais empregados, bem como os interesses de sua atividade econômica empresarial.

Sobre isso, Machado aponta uma solução:

Defensável parece ser do ponto de vista constitucional a obrigação de procurar as alternativas menos restritivas que evitem, tanto quanto possível, a colocação do trabalhador perante a angustiante situação de ter que escolher entre o exercício de sua liberdade religiosa ou do seu direito ao trabalho¹⁶⁹.

Já Santos Júnior defende que atualmente as empresas se posicionam no centro de toda sociedade, devendo surgir também um debate sobre a importância das crenças religiosas nas empresas.¹⁷⁰

Assevera ainda o autor que a religião carrega consigo grande peso nas práticas laborais, à medida que cada um dos envolvidos na relação de emprego possui suas crenças e costumes. Desta feita, certo é que surgem inúmeros conflitos, no decorrer da relação laboral, devendo tais conflitos, ser resolvidos a partir da tolerância e respeito mútuo.¹⁷¹

Assim, está claro que o preceito de liberdade deve ser analisado em sua plenitude. Importa salientar que, sob o ponto de vista da legalidade, o dever do empregado de cumprir o contrato de trabalho e o que foi pactuado quando de sua admissão possibilita que as partes envolvidas tenham consciência dos limites impostos pela norma jurídica. É preciso buscar também a conscientização de toda a sociedade para uma vivência mais harmônica nas

¹⁶⁹ MACHADO, 2010, p. 10.

¹⁷⁰ SANTOS JÚNIOR, 2013, p. 63.

¹⁷¹ JUNIOR SANTOS, 2013, p. 52.

relações de emprego, notadamente em relação ao poder diretivo do empregador e à liberdade religiosa do empregado.

Conforme mencionado, o exercício da liberdade religiosa encontra limitações quando da execução do contrato de trabalho. Ocorre que, ao mesmo passo, o poder diretivo do empregador não possui aplicação absoluta, cingindo-se às garantias constitucionais e infraconstitucionais.

Tanto o é que o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, TRT/3, manifestou-se pela impossibilidade de, no gozo de seu poder diretivo, o empregador exigir de seus empregados a participação em cultos religiosos. Nesse sentido:

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

Do exposto, verifica-se que o poder diretivo do empregador é limitado pelos direitos básicos do empregado, garantidos em legislação trabalhista e previdenciária, além do texto constitucional. Desta forma, a dignidade da pessoa humana deve ser respeitada e garantida durante a execução do contrato de trabalho, o que limita o poder diretivo do empregador.

O fundamento da valorização do trabalho humano salienta a ideia que o legislador constituinte quis proteger a pessoa humana do trabalhador, resguardando a sua integridade física e psicológica, além das necessidades materiais, no sentido de que o trabalho deve gerar uma fonte de renda ao trabalhador, de modo que possa lhe assegurar o mínimo de dignidade. Dessa forma, a ordem econômica necessita ser compatível com os fundamentos constitucionais da República, em conformidade com o artigo 1º, III e IV da Constituição Federal de 1988 e com os direitos

¹⁷² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO - 0146200-29.2008.5.03.0020 RO (01462-2008-020-03-00-8 RO), Relator: Alice Monteiro de Barros, 7ª Turma, Data de Publicação: 21/09/2010.

fundamentais. Conforme preleciona Eros Grau, a concretização da valorização do trabalho humano importa em garantir ao trabalho e ao trabalhador um tratamento diferenciado, sempre pautado no respeito à dignidade da pessoa humana. (1998, p. 220/221) **O empregador deve respeitar todos os direitos do trabalhador para que o contrato de trabalho não seja viciado. O artigo 5º, da Constituição Federal de 1988, condena qualquer ato contra o trabalhador que venha a discriminá-lo; que o submeta a tortura e a tratamento desumano ou degradante; que impeça a livre manifestação do seu pensamento; que viole a sua liberdade de consciência e religiosa; bem como a sua intimidade, honra, imagem e vida privada; dentre outros que viole a sua dignidade da pessoa humana.**¹⁷³ **Grifo nosso**

O poder diretivo do empregador é um direito decorrente dos postulados constitucionais de livre iniciativa (art. 1º, IV, CRFB/88), do direito de propriedade, (art. 5º, XXII, CRFB/88) e da livre concorrência (art. 170, IV, CRFB/88). Entretanto, limita-se pelos direitos fundamentais inerentes às pessoas humanas dos empregados.

Nesse sentido, apontam Grasielle Augusta Ferreira Nascimento e Renata Cristina da Silva Nunes, que

(...) o empregador não poderá impor condutas ao empregado que diminuam o seu direito de liberdade, sob pena de violar a sua dignidade da pessoa humana. Entretanto, tal direito deve ser analisado com cautela haja vista a proibição de diminuir a liberdade do empregado ocorrerá quando os patamares forem inaceitáveis, ou seja, o empregado ao assinar um contrato de trabalho está se sujeitando as regras impostas pelo empregador, como a jornada de trabalho, forma como as tarefas serão desenvolvidas, o que é aceitável diante do direito fundamental do empregador, qual seja seu poder de direção. Todavia, a limitação a liberdade de forma descabida, que viole a dignidade do empregado, como exemplo o caso da discriminação estética em razão da cor dos cabelos, barba, obesidade, é sujeita a sanções. Portanto, o poder diretivo do empregador e sua liberdade de contratação encontra limites na dignidade da pessoa humana, sendo este o ponto de equilíbrio, de forma que o empregado não está autorizado a ter condutas discriminatórias injustificadas, que visem a excluir ou prejudicar um empregado, sendo que tal regra é válida em todas as formas de discriminação, inclusive a estética.¹⁷⁴

Como apontado, o poder diretivo do empregador¹⁷⁵, na vigência do contrato de trabalho, é limitado pelos direitos e garantias fundamentais do empregado. Certo é que, quando da fase pré-contratual, o empregador dá ciência do regulamento interno de seu empreendimento ao empregado, ante a possibilidade de colisão entre exigências relativas à

¹⁷³ NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; NUNES, Renata Cristina da Silva. A discriminação estética na relação de emprego decorrente do uso de vestimentas religiosas e os limites ao poder de direção do empregador. *Revista Jurídica*, [S.l.], v. 2, n. 39, p. 54-87, jan. 2016. p. 62.

¹⁷⁴ NASCIMENTO, NUNES, 2016, p. 76.

¹⁷⁵ Reprisando o tratado no terceiro capítulo da presente dissertação, o poder diretivo do empregador se refere à capacidade de organização da estrutura e do espaço empresariais, formando o conjunto de prerrogativas totalmente concentradas no empregador, que detém o controle de tudo que envolve o empreendimento empresarial.

execução das atividades (como vestimentas, horário e escala de trabalho) e os dogmas celebrados por ele.

Assim, o poder diretivo do empregador se vê limitado pelas garantias fundamentais conferidas constitucionalmente à pessoa humana do empregado que, por seu turno, restringe suas manifestações de pensamento aos ditames regulamentares da empresa, garantindo-se, assim, um ambiente neutro.

Contudo, não raras as vezes, surgem conflitos entre a manifestação da liberdade religiosa e o poder diretivo do empregador, recaindo ao Poder Judiciário a incumbência de solucionar a lide.

3.3 A relação de emprego e os limites entre o poder diretivo do empregador e a liberdade religiosa nos tribunais brasileiros

A legislação nacional prevê o dever de reparação quando da violação de direito da personalidade, tratando o tema tanto no Texto Constitucional, como no Código Civil Brasileiro:

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:

(...) V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;¹⁷⁶

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.¹⁷⁷

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.¹⁷⁸

Assim, a violação dos direitos de personalidade enseja a reparação civil, ante o cometimento de ato ilícito. Dessa leitura, surge o conceito do assédio moral, que, na seara trabalhista, como apresentado em acórdãos proferidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

ASSÉDIO MORAL - O assédio moral é qualificado como ato de violência psicológica, que se expressa com gestos, palavras, atitudes ou escritos tendentes a comprometer/desestabilizar o equilíbrio emocional ou a integridade psíquica do trabalhador, por ofensivos à sua dignidade, personalidade ou valor pessoal,

¹⁷⁶ BRASIL, 1988, *online*.

¹⁷⁷ BRASIL. *Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002, Código Civil, online*

¹⁷⁸ BRASIL, 2002, *online*.

representando achaques geralmente tentados sob o manto do regular exercício das prerrogativas patronais.¹⁷⁹

ASSÉDIO MORAL. Define-se como assédio moral a conduta prejudicial do empregador ou de seus representantes que, ultrapassando os limites do exercício do poder diretivo em relação aos empregados, praticam atitudes vexatórias e utilizam outros artifícios censuráveis que atingem a personalidade do empregado, reduzindo a sua autoestima. No caso sob exame, o que a reclamada alega ser brincadeira na verdade trata-se de ato desrespeitoso e ofensivo ao autor, que sofria com as piadas que eram feitas em relação à sua vestimenta, autorizando o deferimento da indenização postulada.¹⁸⁰

DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. ELEMENTOS CARACTERIZADORES. A doutrina e a jurisprudência têm apontado como elementos caracterizadores do assédio moral a intensidade da violência psicológica e o seu prolongamento no tempo, assim como a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado com a intenção de marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho, pressupondo um comportamento que desestabiliza psicologicamente a vítima. Para o deferimento de indenização decorrente, mister se faz a comprovação dessa conduta indesejável, da culpa *lato sensu* e da relação de causalidade entre o ato ilícito e a lesão sofrida. Tais considerações decorrem do fato de a indenização ter amparo no art. 5º, inciso X, da Constituição da República e nos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil, situação evidenciada na espécie.¹⁸¹

Logo, as condutas discriminatórias praticadas pelo empregador, em face de seus empregados, constituem ilícitos, podendo configurar situação hábil a ensejar a condenação e reparação civil.

A respeito dos conflitos entre a liberdade religiosa do empregado e o poder diretivo do empregador, depara-se o julgador brasileiro com lides em que é instado a se manifestar sobre práticas do empregador que implicam na violação das crenças religiosas do empregado.

É o que ocorreu na Ação Civil Pública julgada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região que, em sede de liminar, assim determinou:

Abstenham-se de impor e/ou exigir dos seus atuais e futuros empregados o comparecimento e/ou participação, sob qualquer motivo, em razão da existência de contrato de trabalho, ou como condição para o seu estabelecimento ou manutenção, em atos religiosos, tais como cultos, orações, leituras da bíblia etc., em suas dependências ou fora, dentro ou fora da jornada de trabalho, sob pena de pagamento de valor de R\$10.000,00 (dez mil reais) em cada verificação de descumprimento, revertida ao Fundo de Amparo do Trabalhador – FAT;

Abstenham-se de praticar qualquer conduta vexatória e/ou humilhante em face dos seus atuais e futuros empregados, sob qualquer motivo, tais como sugerir e/ou induzir a troca e/ou seguimento de determinada crença e/ou religião, sob pena de

¹⁷⁹ BRASIL. TRT da 3.ª Região; PJe: 0010256-13.2016.5.03.0008 (RO); Disponibilização: 30/04/2018, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 456; Órgão Julgador: Segunda Turma; Redator: Convocada Sabrina de Faria F.Leao.

¹⁸⁰ BRASIL. TRT da 3.ª Região; PJe: 0011052-29.2017.5.03.0053 (RO); Disponibilização: 18/05/2018, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 904; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Luiz Ronan Neves Koury.

¹⁸¹ BRASIL. TRT da 3.ª Região; PJe: 0010909-55.2017.5.03.0048 (RO); Disponibilização: 14/06/2018, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1339; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Joao Bosco Pinto Lara.

pagamento de valor de R\$10.000,00 (dez mil reais) em cada verificação de descumprimento, revertida ao Fundo de Amparo do Trabalhador – FAT¹⁸²

No caso em análise, foi determinado à empresa empregadora, Grupo Villela, após investigação levada a cabo através de Inquérito Civil promovido pelo Ministério Público do Trabalho, que se abstinhasse de praticar atos atentatórios à liberdade religiosa do empregado, por extrapolar os limites de seu poder diretivo.

Lide diversa, na qual se discutia a imposição feita pelo empregador de que seus empregados participassem de culto religioso, culminou na caracterização de dano moral e condenação da empregadora.

ASSÉDIO MORAL RELIGIOSO. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Convém ressaltar que o estabelecimento do Estado laico foi uma conquista da sociedade moderna voltada à garantia da liberdade de crença e opção religiosa, dissociando o poder secular do poder temporal a fim de romper com os riscos de subjugação de uma nação ao arbítrio dos seguidores de certa crença religiosa, como ainda sói ocorrer em cantos do mundo moderno. 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. No caso dos autos, restou comprovado que a superiora hierárquica impunha a participação efetiva de seus subordinados, dentre os quais a Autora, em culto religioso no ambiente de trabalho, violando, assim, o disposto nos incisos VI e VIII do art. 5º da Constituição Federal.¹⁸³

Ao proferir seu voto, no julgado em análise, destacou o Juiz Relator do Acórdão, Juliano Girardello, que a interferência do empregador, por intermédio de seus prepostos, nas convicções religiosas de empregado se afiguraram como ofensa à garantia constitucional de liberdade religiosa, caracterizando, assim, o dano moral religioso.

A conduta da superior hierárquica não pode ser considerada regular, denotando claramente o intuito de interferir nas convicções religiosas da Autora, o que atenta inclusive contra os direitos e garantias fundamentais consagrados pelos incisos VI e VIII do art. 5º da Constituição Federal, *verbis*: 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; (...) 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; Frise-se que esta situação se agrava pela circunstância de a interferência nas convicções religiosas ocorrer no âmbito da relação de emprego, no ambiente de trabalho e por parte da superior hierárquica da Autora, se confundindo de forma abusiva e irregular com a

¹⁸² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Ação Civil Pública 0020035-03.2014.5.04.0018. Decisão de 04 de fevereiro de 2014. Luísa Rumi Steinbruch. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/liminar-mpt-rs.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2018.

¹⁸³ BRASIL. TRT da 23.ª Região; Processo: 00089.2013.026.23.00-4 RO; Data: 19/08/2015; Órgão Julgador: 1ª Turma; Relator: Juliano Pedro Girardello.

subordinação jurídica e impedindo, em face disso, de regular exercício do direito de resistência à prática religiosa imposta. Ao contrário do que defende a Ré em suas razões recursais, o exercício da liberdade religiosa deve merecer contensões, sob pena de restarem vulnerados outros direitos fundamentais das pessoas. Em verdade, a liberdade de manifestação do pensamento que tutela o religioso, a fim de possibilitar a realização do proselitismo de sua seita, é a mesma que limita o seu raio de ação para igualmente proteger a opinião daquele que crê em fé diferente ou até não crê em rigorosamente nada.¹⁸⁴

Situação similar, de embaraço da liberdade religiosa em decorrência de abuso no exercício do poder diretivo do empregador, foi enfrentada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Na ação, discutia-se a configuração de dano moral religioso, tendo destacado o relator do processo, em seu voto:

A prova dos autos revelou o desrespeito às convicções religiosas da autora, mediante imposição de práticas evangélicas, havendo, inclusive, corte do ponto daqueles que não comparecessem aos cultos fora do expediente, o que viola a liberdade de consciência e de crença estabelecida constitucionalmente.

Também ficou comprovado o tratamento diferenciado e hostil por parte da sua superiora hierárquica, o que configura assédio moral.

As declarações da testemunha arrolada pela ré, no sentido que de inexistem cultos evangélicos nas dependências da reclamada ou de que nenhum empregado recebe tratamento diferenciado por ser evangélico, não alteram tal conclusão, porquanto não trabalhou ela diretamente com a autora.

Ora, constitui dever do empregador oferecer aos seus empregados um ambiente de trabalho saudável, tomando medidas que garantam um tratamento respeitoso entre empregados e superiores hierárquicos, coibindo condutas desrespeitosas. Lembre-se de que o empregador é responsável pelos atos de seus prepostos (art. 932, III, do Código Civil), de modo que o tratamento dispensado à autora evidencia o assédio moral, evidenciando a culpa da reclamada.

Nesse passo, comprovada a conduta reiterada de práticas abusivas e lesivas à honra da reclamante, correta a sentença ao deferir a indenização por danos morais. **Grifo nosso**¹⁸⁵

Noutro giro, tem-se também decisões dos Tribunais pátrios onde o empregado busca reparação de danos sob o argumento de desrespeito aos preceitos de liberdade religiosa e que, após detida análise, não receberam a guarida da Justiça laboral, na medida em que os pedidos formulados foram julgados improcedentes, como abaixo se colaciona:

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

¹⁸⁴ BRASIL. TRT da 23.ª Região; Processo: 00089.2013.026.23.00-4 RO; Data: 19/08/2015; Órgão Julgador: 1ª Turma; Relator: Juliano Pedro Girardello.

¹⁸⁵ BRASIL. TRT da 3.ª Região; Processo: 0011978-42.2016.5.03.0183 (RO); Data: 18/03/2019; Órgão Julgador: 1ª Turma; Relator: Des. Maria Cecília Alves Pinto.

para não atrapalhar a sua atividade religiosa. Conduta adversa do empregado é que ofende a liberdade religiosa do padrão. A exigência de comparecer ao trabalho e não exercer nenhuma atividade, porém, não pode ser interpretada como forma de constrangimento religioso, ou de coação para participar do culto, capaz de resultar em ofensa à liberdade religiosa do empregado. Recurso ordinário a que dá provimento. **Grifo nosso** ¹⁸⁶

No caso em análise, o empregador convidava os empregados a participarem de culto religioso, resguardando, contudo, a possibilidade de não participação, contanto que não houvesse o desenvolvimento de atividades de modo a prejudicar o desenvolvimento do culto. Entendeu-se não haver constrangimento religioso, ante a ausência de imposição de participação em evento religioso, preservando-se, assim, a liberdade de crença dos empregados. Não se falou em coação indireta, no caso apresentado, eis que a única vedação apresentada era quanto a realização de atividades que prejudicassem o desenvolvimento do culto realizado.

Importante destacar que a reclamação de violação de direito fundamental depende da produção de prova, de modo que, insuficiente a fundamentação para atestar a ocorrência da violação do direito reclamado, torna-se impossibilitado o deferimento da prestação pretendida.

DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. AUSÊNCIA DE PROVA. INDEVIDA. Não havendo prova da prática de ofensa aos direitos personalíssimos da parte autora, não é devida a indenização por dano moral, a teor do art. 5º, X, da CF. ¹⁸⁷

O que se verifica é que a jurisprudência nacional busca resguardar o direito fundamental de liberdade religiosa do empregado, impedindo-se excessos na utilização do poder diretivo do empregador. De mesmo modo, cuida o julgador de analisar se a conduta do empregador limita ou impede a liberdade religiosa do empregado, eis que, havendo prestações alternativas ou se tratando de exercício regular, razoável e proporcional do poder diretivo do empregador, afasta-se a caracterização de violação da liberdade religiosa.

Pelo exposto, conclui-se a liberdade religiosa, enquanto direito fundamental inerente à pessoa humana, deve ser garantida no ambiente de trabalho, obrigando-se o empregador a atuar de forma neutra quanto às questões religiosas, não se olvidando, contudo, que recai sobre ele a direção e organização do ambiente e da relação de trabalho, no uso de seu poder diretivo, sendo, pois, o empregado, a ele subordinado.

¹⁸⁶ BRASIL. TRT da 15.ª Região; Processo: 0056200-61.2009.5.15.0004 RO; Data: 28/10/2010; Relator: Desembargador José Antonio Pancotti.

¹⁸⁷ BRASIL. TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0000182-57.2013.5.04.0013 RO, em 06/11/2014, Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Juraci Galvão Júnior, Desembargador João Paulo Lucena.

CONCLUSÃO

Abordou-se, na presente dissertação, a relação existente entre a liberdade religiosa, garantia prevista na Constituição Federal Brasileira e inerente a todos os cidadãos, e as relações de trabalho e emprego.

A manifestação religiosa, como apontado no texto, é a forma de ligação entre o ser humano e o mundo espiritual, através de cultos, dogmas, rituais e simbolismos próprios de cada religião.

As religiões, como ponto comum, orientam a conduta de seus integrantes, no sentido de buscar entendimento para superar o sofrimento e a culpa, determinar os corretos padrões de condução da vida e, por fim, delimitar o real sentido da vida e da morte, sendo que, nas mais variadas religiões, as respostas a estas indagações, muitas vezes, são semelhantes. Estudar as religiões é procurar entender o pensamento histórico e cultural de cada uma delas, buscando as possíveis semelhanças.

A religião está presente no meio social, por ser a forma do indivíduo se conectar à sua divindade espiritual, seja ela qual for. Desta forma, a religião se traduz em um conjunto de princípios, crenças e práticas sagradas, surgindo da capacidade humana de simbolização, sendo a consciência a sua fonte, na qual é construída uma rede de simbolismos que dá sentido às vivências pessoais e coletivas.

Desta forma, a religião ocupa um verdadeiro espaço na vida dos cidadãos, enquanto busca explicações sobre a origem da natureza humana e os caminhos que ela percorrerá. Ocorre que, considerando-se a pluralidade de religiões existentes, há a necessidade de se construir uma sociedade laica, com respeito à individualidade de pensamento e de credo, com o fim de harmonizar os ambientes ocupados por integrantes que professem crenças diferentes. Contudo, embora contribua para a construção dessa sociedade, o Estado não se afasta totalmente da religião, já que busca criar normas protetivas dessa liberdade.

A Constituição Federal de 1988 traz em seu corpo a garantia de liberdade de crença e de consciência, dispondo ser inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e às suas liturgias. Ou seja, a Constituição garante a liberdade religiosa ao indivíduo, sem qualquer interferência do Estado, para que ele possa escolher, se desejar, a religião que bem lhe aprouver, podendo externar suas crenças com práticas de cultos e determinar a maneira de organizá-las.

Desse modo, o indivíduo, vivendo em companhia de outros membros de sua coletividade há de ter respeitada sua liberdade, bem como, abrir mão de parte desta liberdade em prol de outros, para assim, propiciar uma convivência harmônica em seu grupo social, sendo todos tutelados pelo Estado que normatiza nas Constituições os princípios básicos garantidores dos direitos fundamentais de cada um, limitando, ainda, a ação do Estado, evitando-se assim, a prática, pelo próprio ente federativo, de atos de ilegalidade e arbitrariedades.

E é justamente nos ambientes coletivos que surgem discussões sobre a liberdade religiosa, destacando-se, no presente trabalho, os conflitos que podem advir numa relação de trabalho. Isso porque, ao dirigir sua atividade empresarial, vale-se o empregador de seu poder diretivo, estando o empregado em posição de subordinação.

Com efeito, as relações de trabalho são dotadas de particularidades, posto que, enquanto o empregado se submete às normas estabelecidas em seu contrato de trabalho, ao empregador é garantido o poder de dirigir as atividades do empregado e gerir o seu estabelecimento.

Como o contrato é um acordo de vontade entre as partes e o contrato de trabalho regula a relação entre empregado e empregador, sendo o primeiro subordinado às ordens legais do segundo, há de se verificar a possibilidade de ocorrência de alguma violação de liberdade religiosa antes da assinatura desse contrato, uma vez que o indivíduo, muitas vezes, sujeita-se a vários comandos emitidos pela empresa com medo de não conseguir o emprego.

Contudo, considerando que, ao assumir a posição de empregado, através da celebração do contrato de trabalho, não se abandonam os direitos constitucionalmente previstos que não possuem relação direta com a atividade laboral, cumpre ao empregador garantir a neutralidade religiosa do ambiente de trabalho.

Com efeito, a dignidade humana é o parâmetro de avaliação da incidência dos direitos fundamentais, como a liberdade religiosa, que podem ser restringidos por questões de segurança do ambiente de trabalho e do próprio empregado, e por diretrizes organizacionais da empresa, vedando-se, contudo, tratamentos discriminatórios e vexatórios.

Pelo exposto, discutiu-se no trabalho a colisão entre a liberdade religiosa do empregado e o exercício do poder diretivo do empregador, com a apresentação de posicionamentos dos tribunais nacionais sobre o tema.

Apontou-se que o critério utilizado para verificação da ocorrência de abuso, por parte do empregador, na liberdade religião do empregado são a proporcionalidade e a razoabilidade,

uma vez que cabe ao empregador, no exercício do seu poder diretivo, orientar as atividades desempenhadas pelo empregado.

Assim, veda-se a exigência de participação em cultos religiosos, bem como a prática de atos discriminatórios fundados na religião professada pelo empregado. Ao mesmo tempo, resguarda-se a possibilidade de oferecimento de prestação diferenciada para situações em que o empregado se veja impossibilitado de realizar alguma tarefa ordinária em virtude de preceitos religiosos.

Lado outro, destacou-se que não somente o empregador, mas também o empregado possui limites para exercer a sua liberdade religiosa no ambiente de trabalho, sendo que, a primeira questão a ser discutida é sobre o proselitismo no ambiente de trabalho praticado pelo empregado, ou seja, tentar discursar ou convencer as demais pessoas à sua fé.

O que se verificou é que a liberdade religiosa do empregado deve ser mantida, eis que se constitui em um direito fundamental, aplicando-se critérios de proporcionalidade e razoabilidade quando da aparente colisão com outros direitos.

Assim, por se tratar de manifestação essencial à vida humana, a religião é constitucionalmente protegida e, ocorrendo comprovadas violações ao seu exercício, abre-se espaço para reparações.

Diante de todo exposto, pode-se notar que a liberdade religiosa é considerada ainda uma questão conflituosa na seara trabalhista, visto que existe a possibilidade da imposição de limites no gozo pleno desse direito, bem como há de se observar o respeito à livre iniciativa conjugada com a atividade empresarial, sendo certo que a liberdade religiosa do empregado deve ser garantida em seu ambiente de trabalho, mas há que se falar em tutela irrestrita, haja vista outros fatores que compõem a relação de emprego, podendo, assim, referida liberdade sofrer alterações na medida em que, inclusive, pode se tornar muito onerosa ao empregador garantir a sua prática.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. Direitos Fundamentais, Ponderação e Racionalidade. Revista de Direito Privado. São Paulo: RT, nº 24, p. 334-344, out./dez. 2005. *Apud* SILVEIRA, Vinicius Loureiro da Mota. Ponderação e proporcionalidade no direito brasileiro. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 2013. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/34807/ponderacao-e-proporcionalidade-no-direito-brasileiro>>. Acesso em: 03 set. 2018.

ALVES, Rubem. *O que é religião?*. São Paulo: Loyola Jesuítas, 2011.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. *Limitações à aplicação do princípio da proteção no direito do trabalho*. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. - Belo Horizonte, 33 (63): 69-90, jan./jun.2001. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/73089/2001_amaral_julio_limitacoes_aplicacao.pdf?sequence=1>. Acesso em: 13 abr. 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BOBBIO, Norberto. *Dicionário de política*. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1998.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Malheiros Editores, 2011.

BONAVIDES, Paulo; ANDRADE, Paes de. *História Constitucional do Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm>. Acesso em: 2 jul. 2017.

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: 3 jul. 2018.

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1937*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em: 3 jul. 2018.

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1946*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm>. Acesso em: 3 jul. 2018.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1967*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>. Acesso em: 3 jul. 2018.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.Htm>. Acesso em: 19 dez. 2018.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 3 jul. 2018.

BRASIL. *Constituição Política do Império do Brasil de 25 de março de 1824*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm>. Acesso em: 2 jul. 2017.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 3 jul. 2018.

BRASIL. *Diversidade religiosa é marca da população brasileira*. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/noticias/cidadania-e-inclusao/2018/01/diversidade-religiosa-e-marca-da-populacao-brasileira>>. Acesso em: 26 mar. 2019.

BRASIL. Lei 9.029, de 13 de abril de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 03 set. 2018.

BRASIL. *Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002, Código Civil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 13 maio 2019.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RE 201819, Relator(a): Min. ELLEN GRACIE, Relator(a) p/ Acórdão: Min. GILMAR MENDES, Segunda Turma, julgado em 11/10/2005, DJ 27-10-2006 PP-00064 EMENT VOL-02253-04 PP-00577 RTJ VOL-00209-02 PP-00821.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 398.041, voto do rel. min. Joaquim Barbosa, j. 30-11-2006, P, DJE de 19-12-2008.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região TRT-22. *Recurso Ordinário*: RO 0000077-74.3201.7.52.2010.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO - 0146200-29.2008.5.03.0020 RO (01462-2008-020-03-00-8 RO), Relator: Alice Monteiro de Barros, 7ª Turma, Data de Publicação: 21/09/2010.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RR - 548-89.2010.5.09.0069, Relator Desembargador Convocado: Ubirajara Carlos Mendes, Data de Julgamento: 04/12/2018, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/12/2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Ação Civil Pública 0020035-03.2014.5.04.0018. Decisão de 04 de fevereiro de 2014. Luísa Rumi Steinbruch. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/liminar-mpt-rs.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2018.

BRASIL. TRT da 15.ª Região; Processo: 0056200-61.2009.5.15.0004 RO; Data: 28/10/2010; Relator: Desembargador José Antonio Pancotti.

BRASIL. TRT da 23.ª Região; Processo: 00089.2013.026.23.00-4 RO; Data: 19/08/2015; Órgão Julgador: 1ª Turma; Relator: Juliano Pedro Girardello.

BRASIL. TRT da 23.^a Região; Processo: 00089.2013.026.23.00-4 RO; Data: 19/08/2015; Órgão Julgador: 1^a Turma; Relator: Juliano Pedro Girardello.

BRASIL. TRT da 3.^a Região; Processo: 0011978-42.2016.5.03.0183 (RO); Data: 18/03/2019; Órgão Julgador: 1^a Turma; Relator: Des. Maria Cecília Alves Pinto.

BRASIL. TRT da 3.^a Região; PJe: 0010256-13.2016.5.03.0008 (RO); Disponibilização: 30/04/2018, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 456; Órgão Julgador: Segunda Turma; Redator: Convocada Sabrina de Faria F.Leao

BRASIL. TRT da 3.^a Região; PJe: 0010909-55.2017.5.03.0048 (RO); Disponibilização: 14/06/2018, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1339; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Joao Bosco Pinto Lara.

BRASIL. TRT da 3.^a Região; PJe: 0011052-29.2017.5.03.0053 (RO); Disponibilização: 18/05/2018, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 904; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Luiz Ronan Neves Koury

BRASIL. TRT da 4.^a Região, 8.^a Turma, 0000182-57.2013.5.04.0013 RO, em 06/11/2014, Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Juraci Galvão Júnior, Desembargador João Paulo Lucena.

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

CARRION, Valentin. *CLT Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas: legislação complementar: jurisprudência*. 40. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. *CLT organizada*. São Paulo: Forense, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

CASSIMIRO, Paulo Henrique Paschoeto. Alexis de Tocqueville e o Liberalismo Francês: Continuidades E Rupturas Sobre O Conceito De Democracia. *Rev. bras. Ci. Soc.*, São Paulo, v. 33, n. 96, 2018. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sciarttext&pid=S0102-69092018000100503&lng=en&nrm=iso>>. Acesso em: 08 maio 2019.

CIFUENTES, Rafael Llano. *Relações entre a Igreja e o Estado: a Igreja e o Estado à luz do Vaticano II, do Código de Direito Canônico de 1893 e da Constituição Brasileira de 1988*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1989.

CIPRIANI, Roberto. *A religião no espaço público*. São Paulo: Terceiro Tempo, 2012.

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos Direitos Humanos*. São Paulo: Saraiva, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, n. 2, p. 14-15, 2007. Disponível em: <<http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40>>. Acesso em: 11 fev. 2019.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. *Teoria Geral dos Direitos Fundamentais*. São Paulo: Atlas, 2012.

DIOÉGENES JÚNIOR, José Eliaci Nogueira. *Gerações ou dimensões dos direitos fundamentais?* Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 2012. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/29835/geracoes-ou-dimensoes-dos-direitos-fundamentais>>. Acesso em: 03 set. 2018.

ELIADE, Mircea. *Tratado de História das Religiões*. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

FELDENS, Priscila Formigheri. *Preconceito religioso: um desafio à liberdade religiosa, inclusive expressiva*. 2008. Disponível em: <encurtador.com.br/foqDG>. Acesso em: 3 jul. 2018.

FERNANDES, Suzidarly Ribeiro Teixeira. Os direitos fundamentais do trabalhador como limite ao poder do empregador. *Vertentes do Direito*, v. 2, n. 2, p. 67-83, 2015. Disponível em: <<https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/direito/article/view/1602/>>. Acesso em: 11 fev. 2019.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

GAUDÊNCIO, Isabelly Cristinny Gomes. GAUDÊNCIO, Aldo Cesar Filgueiras. *Liberdade religiosa e conflitos religiosos no ambiente de trabalho*. | Curitiba | v. 2 | n. 2 | p. 19 - 34 | Jul/Dez. 2016. Disponível em: <<https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/141>>. Acesso em: 26 mar. 2019. p. 27.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. GEMIGNANI, Daniel. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.* Belo Horizonte, v.50, n.80, p. 21-39, jul./dez.2009. p. 37. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/tereza_aparecida_gemignani_e_daniel_gemignani.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2019.

GUERRIERO, Silas. *A atualidade da teoria da religião de Durkheim e sua aplicabilidade no estudo das novas espiritualidades*. Estudos de Religião, v. 26, n. 42 Edição Especial. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/ER/article/view/3409/3210>>. Acesso em: 15 abr. 2019.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2012.

KANT, Immanuel. *Fundamentação da Metafísica dos Costumes*. Rio de Janeiro: Edições 70, 2005.

KÜNG, Hans. *Religiões no mundo: em busca dos pontos comuns*. Campinas: Verus Editora, 2004.

LAKATOS, Eva Maria. *Fundamentos de metodologia científica*. São Paulo: Atlas 2003.

LAZARI, Rafael José Nadim de; BERNARDI, Renato; LEAL, Bruno Bianco (Orgs.). *Liberdade religiosa no estado democrático de direito: questões históricas, filosóficas, políticas e jurídicas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Eficiência horizontal dos direitos fundamentais na relação de emprego*. Revista Brasileira de Direito Constitucional – RBDC n. 17 – jan./jun. 2011. Disponível em: <<http://esdc.com.br/seer/index.php/rbdc/article/view/238>>. Acesso em: 11 fev. 2019.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. *Cad. Pagu*, Campinas, n. 26, p. 408-409, jun. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332006000100016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 11 fev. 2019.

MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. Liberdade e igualdade religiosa no local de trabalho – breves apontamentos. *Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região*, n. 3, p. 7-19, 2010. Disponível em: <http://site.liberdadereligiosa.org.br/lr_relacoes_trabalho.pdf>. Acesso em: 3 jul. 2018.

MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. *Liberdade religiosa numa comunidade constitucional inclusiva: dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos*. Coimbra: Coimbra Editora, 1996.

MAIA, Lorena Duarte Lopes. Colisão de direitos fundamentais: visão do Supremo Tribunal Federal. *Âmbito Jurídico*. Rio Grande, XV, n. 98, mar 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11242>. Acesso em: 6 maio 2019.

MARCHI, Euclides. *O sagrado e a religiosidade: vivências e mutualidades*. História: Questões & Debates, Curitiba, n. 43, p. 33-53, 2005. Editora UFPR, p. 37. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/historia/article/viewFile/7861/5542>>. Acesso em: 20 abr. 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014.

MENDES, Gilmar Ferreira. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2013.

MORAES, Alexandre de. *Direitos Humanos Fundamentais*. São Paulo: Atlas, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2013.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; NUNES, Renata Cristina da Silva. A discriminação estética na relação de emprego decorrente do uso de vestimentas religiosas e os limites ao poder de direção do empregador. *Revista Jurídica*, [S.l.], v. 2, n. 39, p. 54 - 87, jan. 2016. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/1304/875>>. Acesso em: 13 maio 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/pt/resources10133.html>>. Acesso em: 18 dez. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, OIT. *Convenção n. 111*. Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html>. Acesso em: 26 mar. 2019.

PESSANHA, Elina Gonçalves da Fonte. ARTUR, Karen. Direitos trabalhistas e organização dos trabalhadores num contexto de mudanças no mundo do trabalho: efeitos sobre os trabalhadores da saúde. *Ciênc. saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 6, p.1569-1580, jun. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232013000600009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 11 fev. 2019.

PIRES, Terezinha Inês Teles. *Liberdade de consciência, liberdade de crença e pluralismo político*. Brasília a. 49 n. 195 jul./set. 2012. p. 54. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/496597/000966846.pdf?sequ>>. Acesso em: 20 maio 2019.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. São Paulo: Saraiva, 2006.

PIRES, Terezinha Inês Teles. *Liberdade de consciência, liberdade de crença e pluralismo político*. Brasília a. 49 n. 195 jul./set. 2012.

REIMER, Haroldo. *Liberdade religiosa na história e nas constituições do Brasil*. São Leopoldo: Editora Oikos, 2013.

RIVERA, Paulo Barrera. *Desencantamento do mundo e declínio dos compromissos religiosos*. A transformação religiosa antes da pós-modernidade. *Revista Ciencias Sociales y Religión/Ciências Sociais e Religião*, Porto Alegre, ano 4, n. 4, p.87-104, out 2002. Disponível em: <<https://www.seer.ufrgs.br/CienciasSociaiseReligiao/article/view/2247/952>>. Acesso em: 18 abr. 2019.

RODRIGUES, Eder Bomfim. *Estado laico e símbolos religiosos no Brasil: as relações entre estado e religião no constitucionalismo contemporâneo*. Curitiba: Juruá, 2014.

RODRIGUES, Elisa. A formação do Estado secular brasileiro: notas sobre a relação entre religião, laicidade e esfera pública. *HORIZONTE - Revista de Estudos de Teologia e Ciências da Religião*, Belo Horizonte, p. 149-174, mar. 2013. Disponível em: <<http://200.229.32.55/index.php/horizonte/article/view/P.2175-5841.2013v11n29p149/5091>>. Acesso em: 08 maio 2019.

ROSENDAHL, Zeny. *Espaço e religião: uma abordagem geográfica*. Rio de Janeiro: UERJ, NEPEC, 1996.

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

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

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

SARMENTO, Daniel. A Ponderação de Interesses na Constituição Federal. 1. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2003. *Apud* SILVEIRA, Vinicius Loureiro da Mota. Ponderação e proporcionalidade no direito brasileiro. *Conteúdo Jurídico*, Brasília-DF: 2013. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/34807/ponderacao-e-proporcionalidade-no-direito-brasileiro>>. Acesso em: 03 set. 2018.

SARTRE Jean-Paul. *Todo humanismo é um existencialismo*. São Paulo, 1990.

SOUZA, Manoela Carla Felix Seixas. O âmbito de proteção constitucional à liberdade religiosa. *Revista Jus Navigandi*. Teresina, ano 23, n. 5565, 26 set. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61260>>. Acesso em: 28 set. 2018.

TRINDADE, Sérgio Luiz Bezerra. Constituição de 1891: as limitações da cidadania na República Velha. *Revista da FARN*, Natal, v.3, n.1/2, p. 175 - 189, jul. 2003/jun. 2004. Disponível em: <<http://www.revistaunirn.inf.br/revistaunirn/index.php/revistaunirn/article/view/98>>. Acesso em: 15 maio 2019.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. Assédio moral nos ambientes corporativos. *Cad. EBAPÉ.BR*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 4, p. 821-851, Dec. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512015000400010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 maio 2019.

VAZ, Flávio Tonelli. MUSSE, Juliano Sander Musse. SANTOS, Juliano Fonseca dos. 20 anos da Constituição Cidadã: avaliação e desafios da Seguridade Social. Brasília: ANFIP, 2008. Disponível em: <http://www2.anfip.org.br/publicacoes/livros/includes/livros/arqs-pdfs/Livro_da_20_anos_Constituicao72dpi.pdf#page=131>. Acesso em: 25 maio 2019.

VECCHI, Ipojuca Demétrius. *A eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas: o caso da relação de emprego*. Rev. TST, Brasília, vol. 77, no 3, jul/set 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/26998/006_vecchi.pdf?sequence=4>. Acesso em: 20 maio 2019.

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. Disponível em: <https://www.uniritter.edu.br/uploads/eventos/sepesq/x_sepesq/arquivos_trabalhos/2968/383/384.pdf>. Acesso em: 8 set. 2018.