

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

MARCOS VINICIUS NOVAES DE CASTRO

Certificado pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade Unida de Vitória - 06/12/2017.



Vitória
2017

MARCOS VINICIUS NOVAES DE CASTRO

Certificado pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade Unida de Vitória - 06/12/2017.

LIBERDADE RELIGIOSA NO AMBIENTE LABORAL E SEUS
DESDOBRAMENTOS NA ESFERA JURÍDICA

PPGCR
Faculdade Unida de Vitória

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

Orientador: Dr. Wanderley Pereira da Rosa

Vitória
2017

Castro, Marcos Vinicius Novaes de

Liberdade religiosa no ambiente laboral e seus desdobramentos na esfera jurídica / Marcos Vinicius Novaes de Castro. – Vitória: UNIDA / Faculdade Unida de Vitória, 2017.

x, 101 f. ; 31 cm.

Orientador: Wanderley Pereira da Rosa

Dissertação (mestrado) – UNIDA / Faculdade Unida de Vitória, 2017.

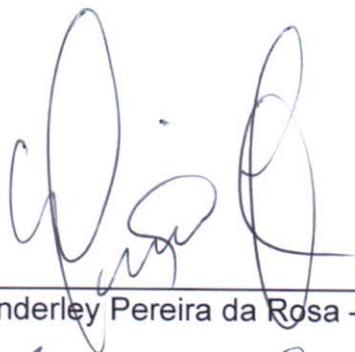
Referências bibliográficas: f. 92-101

1. Ciências das religiões. 2. Religião e esfera pública. 3. Ambiente laboral. 4. Direito constitucional brasileiro. 5. Direitos fundamentais. 6. Discriminação religiosa. 7. Guarda do sábado. 8. Proselitismo religioso. - Tese. I. Marcos Vinicius Novaes de Castro. II. Faculdade Unida de Vitória, 2017. III. Título.

MARCOS VINICIUS NOVAES DE CASTRO

LIBERDADE RELIGIOSA NO AMBIENTE LABORAL E SEUS
DESDOBRAMENTOS NA ESFERA JURÍDICA

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 Ronaldo de Paula Cavalcante – UNIDA



Doutor Adriano Sant'Ana Pedra – FDV



Dedico à minha esposa e filhos este trabalho pelo apoio incondicional nesta jornada de tantas ausências.

AGRADECIMENTOS

A Deus, de tudo e por tudo.

Ao Doutor Wanderley Pereira da Rosa, meu caro orientador, que, além da sua função de orientar, foi um incentivador diante de cada leitura feita deste meu texto.

À Faculdade Unida de Vitória, pela possibilidade de oferecer um curso de tal qualidade (Ciências das Religiões) proporcionando a quem a procura realizar o sonho de uma importante etapa na trajetória educacional: o Mestrado.

Ao corpo docente, pela competência e tratamento humanizado para com os mestrandos.

À banca examinadora, pela revisão sempre apurada e enriquecedora para o arremate final desta dissertação.

Aos demais funcionários da Instituição (bibliotecários, secretários, auxiliares de secretaria e outros) que, com tanta delicadeza, atendem a todos que solicitam atendimento.

Aos colegas de estudo, com quem dividimos nossas dificuldades e em quem nos apoiamos para ficarmos mais fortalecidos nesta travessia.

Aos demais (que não são poucos) que deram sua contribuição para que o sonho se tornasse realidade.

O meu muito obrigado!



A ignorância não fica tão distante da verdade quanto o preconceito.
(Denis Diderot)

RESUMO

Este trabalho discute a questão da liberdade religiosa no ambiente laboral relacionando-a ao âmbito jurídico. A partir da questão-problema deste trabalho (até que ponto as respostas jurídicas, embasadas na Constituição, têm sido adequadas às questões conflitantes entre religião e vida laboral?), traçou-se o seu objetivo: demonstrar a problemática enfrentada por religiosos que assumem os dogmas de seu credo no local de trabalho discutindo o seu desfecho jurídico. Com tal propósito, foi necessário, inicialmente, conhecer as previsões sobre a liberdade religiosa nas constituições brasileiras, a conceituação dos Direitos Fundamentais e como se incidem infrações dessa natureza nas relações laborais. Num segundo momento, o foco foi a discriminação: semântica do termo, formas e momentos de ocorrência (nas fases pré-contratual e contratual) e os efeitos jurídicos da discriminação religiosa no ambiente de trabalho (rescisão por justa causa e Indenização por dano moral). Por derradeiro, faz-se a análise jurídica de alguns exemplos dessas incidências contemporâneas no Brasil, decorrentes de guarda do sábado, proselitismo religioso, assédio religioso e atos e cultos no ambiente de trabalho. A metodologia utilizada para explorar o problema foi a revisão bibliográfica cujos autores de maior relevância foram João Trindade Cavalcante Filho, Aluisio Cristovam dos Santos Júnior, Maria Luiza Pinheiro Coutinho. Refinados os dados, passou-se a uma fase descritiva do fenômeno acompanhada da explicativa identificando fatores determinantes para a incidência causadora do problema. Concluiu-se que a neutralidade do Estado não tem sido razoável em contendas religiosas no ambiente laboral onde se verifica o pluralismo religioso e sua manifestação causando questões de desfecho jurídico. O trabalho pontuou, de um lado, a licitude do proselitismo religioso como um direito fundamental de expressão do empregado/empregador; de outro, a inconstitucionalidade do assédio moral por motivos religiosos, uma vez que coage e constrange a vítima. No bojo dos direitos fundamentais do homem, está a liberdade religiosa, mas restrita, pois sua plenitude é violadora da liberdade do outro.

Palavras-chave: Ambiente laboral. Direito constitucional brasileiro. Direitos fundamentais. Discriminação religiosa. Guarda do sábado. Proselitismo religioso.

ABSTRACT

This paper discusses the issue of religious freedom in the workplace related to the legal framework. Based on the problem question of this work (to what extent have the legal answers based on the Constitution been adequate to the conflicting issues between religion and working life?), The aim was to demonstrate the problem faced by the dogmas of his creed in the workplace discussing its legal outcome. With this purpose, it was necessary, initially, to know the predictions about religious freedom in Brazilian constitutions, the conceptualization of Fundamental Rights and how violations of this nature are affected in labor relations. Secondly, the focus was on discrimination: term semantics, forms and moments of occurrence (in the pre-contractual and contractual phases) and the legal effects of religious discrimination in the workplace (termination for just cause and compensation for moral damages). Finally, some examples of these contemporary incidents in Brazil, such as Sabbath keeping, religious proselytism, religious harassment, and acts and cults in the work environment, are legally analyzed. The methodology used to explore the problem was the bibliographical review, whose authors of greater relevance were João Trindade Cavalcante Filho, Aluisio Cristovam dos Santos Júnior, Maria Luiza Pinheiro Coutinho. Refining the data, we proceeded to a descriptive phase of the phenomenon accompanied by the explanatory identifying factors determining the incidence causing the problem. It was concluded that the neutrality of the State has not been reasonable in religious disputes in the labor environment where religious pluralism occurs and its manifestation causing issues of legal outcome. The work punctuated, on the one hand, the lawfulness of religious proselitism as a fundamental right of expression of the employee / employer; on the other, the unconstitutionality of moral harassment for religious reasons, since it coerces and constrains the victim. In the bosom of the fundamental rights of man, there is religious freedom, but restricted, because its fullness violates the freedom of the other.

Keywords: Labor environment. Brazilian constitutional law. Fundamental rights. Religious discrimination. Guard of the Sabbath. Religious proselytism.

LISTA DE SIGLAS

CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho



SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1 LIBERDADE RELIGIOSA NO DIREITO CONSTITUCIONAL BRASILEIRO.....	15
1.1 Previsões sobre liberdade religiosa nas constituições brasileiras.....	15
1.1.1 Constituição de 1824.....	15
1.1.2 Constituição de 1891.....	20
1.1.3 Constituição de 1934.....	23
1.1.4 Constituição de 1937.....	26
1.1.5 Constituição de 1946.....	28
1.1.6 Constituição de 1967/69.....	29
1.1.7 Constituição de 1988.....	31
1.2 Conceituação dos Direitos Fundamentais.....	33
1.2.1 O que são Direitos Fundamentais.....	34
1.2.2 Características dos Direitos Fundamentais.....	35
1.2.3 Incidência nas relações laborais.....	38
2 DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA NA SEARA TRABALHISTA.....	42
2.1 A semântica do termo <i>discriminação</i>	43
2.2 Formas de discriminação.....	47
2.3 Momentos da ocorrência da discriminação.....	50
2.3.1 Discriminação laboral na fase pré-contratual.....	50
2.3.2 Discriminação laboral na fase contratual.....	53
2.4 Efeitos jurídicos da discriminação religiosa no ambiente de trabalho.....	56
2.4.1 Rescisão por justa causa.....	57
2.4.2 Indenização por dano moral.....	61
3 INCIDENTES JURÍDICOS CONTEMPORÂNEOS ORIUNDOS DA LIBERDADE RELIGIOSA NO AMBIENTE LABORAL	65
3.1 Guarda do sábado.....	65
3.1.1 Considerações pertinentes.....	65
3.1.2 Enfoque jurídico.....	67
3.2 Proselitismo religioso.....	73
3.2.1 Gerado por parte do empregado.....	73
3.2.2 Gerado por parte do empregador.....	75
3.3 Assédio moral por motivos religiosos.....	82
CONCLUSÃO.....	88
REFERÊNCIAS.....	91

INTRODUÇÃO

A sociedade do terceiro milênio é resultante de incansáveis lutas pela emancipação do homem, de um sujeito senhor de si. Essa faina vem sustentada pelos princípios dos direitos humanos, que dá guarida à democracia e à autonomia do ser humano e também tutela a liberdade religiosa, a qual é o *objeto de estudo* desta dissertação sob o enfoque da esfera trabalhista.

O Estado Democrático de Direito resguarda o preceito da liberdade religiosa de modo que a pessoa humana possa manifestar-se ateu, agnóstico ou fiel a determinada religião – seja esta minoritária, seja majoritária de religiosos; e defende o pluralismo (abarcando-se aí o pluralismo religioso).

O Estado brasileiro se declara neutro – isto é, não interfere na religião nem esta interfere naquele –, entretanto, na prática, o convívio entre essas duas instituições nem sempre é harmônico. O aspecto religioso tem implicações no setor laboral – ambiente vulnerável a estabelecimento de hostilidades relacionadas à manifestações de crenças/credos religiosos. Na busca de resolução dessas colisões costuma-se instaurar uma incompreensão do texto constitucional no tocante ao direito laboral, ignorando-se o direito fundamental do cidadão à liberdade religiosa – seja do empregado, seja do empregador.

Em face de tais adversidades, pergunta-se: até que ponto as respostas jurídicas, embasadas na Constituição, têm sido adequadas às questões conflitantes entre religião e vida laboral? Essa é a *questão-problema* que ora se coloca em pauta para servir de norte a esta investigação. Esse questionamento impele ao delineamento do *objetivo geral*, que é demonstrar a problemática enfrentada por religiosos que assumem os dogmas de seu credo no local de trabalho discutindo o seu desfecho jurídico. Nesse propósito, estão também os *objetivos específicos*: 1 evidenciar o que preveem as Constituições brasileiras no tocante à liberdade religiosa e aos direitos fundamentais do cidadão; 2 discutir a questão da discriminação religiosa enfrentada pelo trabalhador religioso no seu cotidiano laboral, da fase pré-contratual à contratual, e os efeitos jurídicos daí decorrentes; 3 avaliar adversidades contemporâneas decorrentes da liberdade religiosa na seara trabalhista envolvendo empregado e/ou empregador; 4 ilustrar o problema em pauta com incidentes jurídicos no âmbito laboral do Tribunal Regional do Trabalho (TRT – 1ª, 6ª, 15ª e 18ª Regiões) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A *justificativa* desta pesquisa se atribui ao fato da reflexão que se faz sobre a possibilidade da paz social em ambiente laboral em situações de colisão entre religião e trabalho, isto é, sem negligenciar o princípio de que um dos direitos fundamentais é a liberdade religiosa, que tutela a manifestação de cultos e outras atividades concernentes. Não raro, o direito fundamental sofre restrições mediante incongruências de regras constitucionais e outros preceitos. Entender essa intrincada rede de relações e apresentar discussões mais concernentes ao princípio da isonomia com perspectivas de tratamento desigual aos desiguais também confere relevância a este estudo.

A *metodologia* desta investigação, a princípio, é uma revisão de literatura, definida por Telma Cristiane Sasso de Lima e Regina Célia Tamasso Miotto como “apenas um pré-requisito para a realização de toda e qualquer pesquisa”¹. Esse é um modo de explorar o problema, por isso é chamado por Antônio Gil como pesquisa exploratória². Exploradas as indagações e de posse do levantamento dos dados daí obtidos, passa-se à pesquisa descritiva, que tem como “objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”³. Essa descrição se faz acompanhar da pesquisa explicativa, que tem “como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos. Esse é o tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da realidade, porque explica a razão, o porquê das coisas”. É esse caminho metodológico escolhido para a investigação do problema levantado.

Todo esse empenho está sustentado teoricamente em uma gama de autores que foram elencados para esse fim. Dentre os principais, em cada parte, destacam-se: 1 Primeira parte (a Constituição brasileira, de 1934 a 1988): João Trindade

¹ LIMA, Telma Cristiane Sasso de; MIOTTO, Regina Célia Tamasso. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. p. 37-45. *Rev. Katál.* Florianópolis v. 10 n. esp. 2007, p. 38.

² GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 41.

³ GIL, 2007, p. 42.

Cavalcante Filho⁴, José Scampim⁵ e Ruliam Hemmerick⁶. 2 Segunda parte (o contrato de trabalho): Aluisio Cristovam dos Santos Júnior⁷, Maria Luiza Pinheiro Coutinho⁸, Márcia Kazenoh Bruginski⁹, Márcia Maria Vasconcelos Angelo¹⁰ e Lourdes Bandeira e Anallá Soria Batista¹¹. 3 Terceira parte (incidentes jurídicos): Alice Monteiro Barros¹², Fernanda Frizzo Bragato e Bianka Adamatti¹³ e Samyr Leal da Costa Brito¹⁴; (guarda do sábado): Samuele Bacchiocchi¹⁵; (direitos constitucionais): Manoel Jorge Silva Neto¹⁶.

A *estrutura do desenvolvimento* deste trabalho, como se observa acima, se configura em três partes. Na primeira, delas o foco recai sobre a liberdade de se manifestar a religião, refletida sob à luz do direito constitucional brasileiro e dos direitos fundamentais da pessoa humana. A segunda parte analisa o conteúdo semântico do termo discriminação, formas e momentos de sua ocorrência em relação a contrato de trabalho como também a seus efeitos jurídicos. A última parte se volta aos conflitos

⁴ CAVALCANTE FILHO, João Trindade. *Teoria Geral dos Direitos Fundamentais*. 31p. Disponível em: <<https://goo.gl/5NSNFd>>. Acesso em: 20 mar. 2017.

⁵ SCAMPINI, José. A liberdade religiosa nas Constituições brasileiras. Segunda Parte. Seção Terceira. A liberdade religiosa na Ditadura (1937-1945), p. 161-203. *Revista de Informação Legislativa*, out./dez. 1974. Disponível em: <<https://goo.gl/shknwg>>. Acesso em: 12 mar. 2017.

⁶ EMMERICK, Rulian. As relações Igreja/Estado no Direito Constitucional Brasileiro. Um esboço para pensar o lugar das religiões no espaço público na contemporaneidade. *Sexualidad, Salud y Sociedad. Revista Latinoamericana*, n. 5 - 2010, p. 144-172, 2010. Disponível em: <www.sexualidadsaludysociedad.org>. Acesso em: 10 mar. 2017.

⁷ SANTOS JÚNIOR, Aloisio Cristovam. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho: a dogmática dos direitos fundamentais e a construção de respostas constitucionalmente adequadas aos conflitos religiosos no ambiente de trabalho*. Niterói-RJ: Impetus, 2013.

⁸ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. *Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades*. Brasília: OIT, 2006.

⁹ BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. *Discriminação no trabalho: práticas discriminatórias e mecanismos de combate*, p. 23-33. 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/BC4HEF>>. Acesso em: 30 mar. 2017.

¹⁰ ANGELO, Márcia Maria Vasconcelos. *A discriminação no contrato de trabalho*. 54fl. Monografia de pós-graduação lato sensu. Especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Escola Paulista de Direito (EPD), São Paulo, 2009.

¹¹ BANDEIRA, Lourdes; BATISTA, Anallá Soria. Preconceito e discriminação como expressões de violência (Ensaio), p. 119-141. *Estudos Feministas*, ano 10, 1º semestre/2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11632.pdf>>. Acesso em: 25 mar. 2017.

¹² BARROS, Alice Monteiro. *Proteção à Intimidade do empregado*. São Paulo: LTr, 1997.

¹³ BRAGATO, Fernanda Frizzo; ADAMATTI, Bianka. Igualdade, não discriminação e direitos humanos: são legítimos os tratamentos diferenciados? p. 91-108. *Revista de Informação Legislativa*, ano 51, n. 204 out./dez., 2014.

¹⁴ BRITO, Samyr Leal da Costa. A aplicação do direito fundamental à liberdade religiosa nas relações de trabalho: uma reflexão sobre as possibilidades do empregador divulgar, por áudio ou imagem, seu pensamento em matéria religiosa dentro do ambiente laboral. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIX, n. 149, jun. 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/uA6Ap8>>. Acesso em: 22 mar. 2017.

¹⁵ BACCHIOCCHI, Samuele. *Do Sábado para o Domingo: uma investigação histórica do surgimento da observância do domingo no cristianismo primitivo*. Tese de Doutorado. 1975. Disponível em: <<https://goo.gl/DTmvqX>>. Acesso em: 14 set. 2017.

¹⁶ SILVA NETO, Manoel Jorge. A proteção constitucional à liberdade religiosa, p. 111-130. *Revista de Informação Legislativa*. Brasília, ano 40, n. 160, out./dez. 2003.

cotidianos advindos da liberdade religiosa no ambiente laboral, tanto por parte do empregado quanto por parte do empregador – incidentes jurídicos decorrentes da manifestação do credo na seara trabalhista brasileira, extraídos de casos documentados no TRT (Tribunal Regional do Trabalho) e no TST (Tribunal Superior do Trabalho).



1 LIBERDADE RELIGIOSA NO DIREITO CONSTITUCIONAL BRASILEIRO

Esta parte se propõe à demonstração interpretativa de trechos das Constituições brasileiras (1824, 1891, 1934, 1937, 1946, 1967/69, 1988) que remetem às previsões sobre liberdade religiosa e que conceituam e caracterizam os Direitos Fundamentais no tocante a esse fim, dos quais resulta a incidência nas relações laborais – ponto discutido no final desta parte.

1.1 Previsões sobre liberdade religiosa nas constituições brasileiras

Esta seção secundária procura mostrar, pelo estudo das constituições brasileiras, a partir da Independência do País, o Estado como núcleo de decisões e de mando constituído com base de confluências entre certas alçadas de poder social, dentre as quais o poder religioso se insere. Volta-se a atenção para os princípios constitucionais indicativos de vinculação entre Estado e Religião no que tange à criação do Estado brasileiro desde a Constituição de 1824 – uma leitura farta de normas em que os poderes religioso e político se relacionam. O foco de análise e discussão é pontuar o nível de liberdade do homem em seu discurso religioso observando se em alguma instância se detecta discriminação em razão do ato de professar o credo de sua opção.

1.1.1 Constituição de 1824

Os textos de todas as Constituições brasileiras confirmam a dissociação entre Estado e poder religioso¹⁷, exceto o da Constituição de 1824¹⁸, outorgada pelo Imperador D. Pedro I. Logo após o parágrafo introdutório, vem o título “CONSTITUIÇÃO POLITICA DO IMPERIO DO BRAZIL”, seguido deste subtítulo: “EM NOME DA SANTISSIMA TRINDADE”. O que chama atenção aí é o subtítulo que evoca a Santíssima Trindade, e em cujo nome é outorgada. Aliás, são várias inserções

¹⁷ BORGES, Alexandre Walmott; ALVES, Rubens Valtecedes. O Estado laico e a liberdade religiosa na experiência constitucional brasileira, p. 229. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*. Belo Horizonte, n. 107, p. 227-265, jul./dez., 2013.

¹⁸ BRASIL. *Carta de Lei de 25 de Março de 1824*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucao/constitucao24.htm>. Acesso em: 08 maio 2017.

em que se evidencia o vínculo Império/Igreja Católica Apostólica Romana, sendo esta declaradamente a religião oficial: “A Religião Catholica Apostolica Romana continuará a ser a Religião do Imperio. Todas as outras Religiões serão permitidas com seu culto doméstico, ou particular em casas para isso destinadas, sem forma alguma exterior do Templo”¹⁹. Assim, o poder assume oficialmente essa religião “com tolerância limitada e controlada das demais religiões ou práticas religiosas”²⁰.

Desse modo, “conquanto não estivesse proibido pela Constituição, o culto público das outras religiões padecia de uma flagrante inferioridade jurídica perante o culto católico, sendo juridicamente obstaculizado em sua competição com o catolicismo”²¹. Como se vê, a definição de uma religião oficial é uma forma preconceituosa, discriminatória em relação às demais religiões – o que é acentuado com a imposição de limites às demais formas de adoração. “Percebe-se que a exteriorização dos cultos estava limitada apenas aos locais anteriormente escolhidos para tal fim, provavelmente de conhecimento prévio do próprio Estado, forma de manter vigilância sobre os fatos”²². As arbitrariedades ocorrem em outros âmbitos também. No Capítulo VI, Das Eleições, Arts. 94 e 95, lê-se:

Art. 94. *Podem ser Eleitores*, e votar na eleição dos Deputados, Senadores, e Membros dos Conselhos de Provincia todos, os que podem votar na Assembléa Parochial. Exceptuam-se

I. Os que não tiverem de renda liquida annual duzentos mil réis por bens de raiz, industria, commercio, ou emprego.

II. Os Libertos.

III. Os criminosos pronunciados em queréla, ou devassa.

Art. 95. *Todos os que podem ser Eleitores, abeis para serem nomeados Deputados. Exceptuam-se*

I. Os que não tiverem quatrocentos mil réis de renda liquida, na fórmula dos Arts. 92 e 94.

II. Os Estrangeiros naturalizados.

III. *Os que não professarem a Religião do Estado*²³.

Registra-se, como evidenciam os grifos, que “a separação entre o Estado e a religião é uma separação relativa, havendo o tratamento diferencial ou especial a uma determinada religião”²⁴. Essa era uma forma condicional de manutenção do poderio

¹⁹ BRASIL, 1824. Art. 5º do Título 1º.

²⁰ BORGES; ALVES, 2013, p. 243.

²¹ MARIANO, Ricardo. *Secularização do Estado, liberdades e pluralismo religioso*. Disponível em: <<https://goo.gl/erQncT>>. Acesso em: 03 jul. 2017.

²² SANTOS, Cristiano Rocha. *Liberdade religiosa no Brasil Império*. Disponível em: <<https://goo.gl/ojYztX>>. Acesso em: 03 jul. 2017, p. 3.

²³ BRASIL, 1824 (grifos nossos).

²⁴ BORGES; ALVES, 2013, p. 231.

estatal, como dispositivo para o funcionamento da segurança política e jurídica. Portanto, acatar o Estado e a moral pública era submeter-se aos preceitos traçados pela Igreja e descartar as outras religiões – condição *sine qua non* para exercer cargo público²⁵. Vale sublinhar o juramento pela manutenção da religião oficial (a Católica) que Imperador, Herdeiro e Conselheiros faziam quando assumiam o poder e no que se refere à Família, conforme se lê no Capítulo II, Do Poder Executivo, Art. 103, no Capítulo III, Da Família Imperial, e sua Dotação, Art. 106, e no Capítulo VII, Do Conselho de Estado, Art. 141:

Art. 103. O Imperador antes do ser aclamado prestará nas mãos do Presidente do Senado, reunidas as duas Camaras, o seguinte Juramento – *Juro manter a Religião Catholica Apostolica Romana*, a integridade, e indivisibilidade do Imperio [...].

Art. 106. O Herdeiro presumptivo, em completando quatorze annos de idade, prestará nas mãos do Presidente do Senado, reunidas as duas Camaras, o seguinte Juramento – *Juro manter a Religião Catholica Apostolica Romana*, observar a Constituição Política da Nação Brasileira, e ser obediente ás Leis, e ao Imperador.

Art. 141. Os Conselheiros de Estado, antes de tomarem posse, prestarão juramento nas mãos do Imperador de – *manter a Religião Catholica Apostolica Romana* [...] ²⁶.

Acerca desses excertos constitucionais, Wallace Tesch Sabaini assim se exprime: “Como se pode notar, a Constituição Imperial de 1824 tratou da questão religiosa de forma evidentemente favorável à religião Católica”²⁷. Mesmo explicitando a sua religião oficial, essa Constituição tolerava as demais práticas que assumiam a forma de direito fundamental, como se lê em “Ninguém póde ser perseguido por motivo de Religião, uma vez que respeite a do Estado, e não offenda a Moral Publica”²⁸. Observa-se que a cláusula de exclusão era a ofensa à moral pública, e não a divergência com o culto ou a religião oficial; era, pois, um regime híbrido cujas “atividades religiosas incluíam-se na esfera de ações privadas dos indivíduos e, embora houvesse uma religião estatal, havia a tolerância, consagrada constitucionalmente, de exercício de qualquer culto privado”²⁹. Sobre o referido artigo

²⁵ Cf. BORGES; ALVES, 2013, p. 232.

²⁶ BRASIL, 1824 (grifos nossos).

²⁷ SABAINI, Wallace Tesch. *A relação entre religião e Estado sob a égide do direito fundamental da liberdade de religião*. Dissertação de Mestrado. 115p. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direitos e Garantias Fundamentais da Faculdade de Direito de Vitória (FDV). Vitória-ES, 2008, p. 56.

²⁸ BRASIL, 1824. TÍTULO 8º, *Das Disposições Geraes, e Garantias dos Direitos Civis, e Politicos dos Cidadãos Brasileiros*, Art. 179, inciso V.

²⁹ BORGES; ALVES, 2013, p. 244.

(179), Ferreira Filho assinala que há quem considere aí uma intolerância. A lei exige o respeito à religião oficial, mas não exige o mesmo às demais religiões – o que compromete o princípio da igualdade³⁰. Nessa linha de intelecção, Ricardo Mariano assim reflete sobre o impedimento de alguém “ser perseguido por motivo de Religião”:

[...] além de só poder celebrar cultos em residências, todo grupo religioso acatólico, no desempenho mesmo de suas funções religiosas, sobretudo no que diz respeito a seu proselitismo, corria o risco de perseguição por desrespeitar a religião do Estado e ofender a moral pública. A liberdade religiosa estabelecida pela Constituição de 1824, como se vê, era das mais limitadas. Em vez de uma efetiva liberdade de culto e religião, constituía uma espécie de extensão da liberdade de consciência religiosa³¹.

Conforme Santos, grandes mudanças estruturais assinalam o século XIX, no Brasil, nos domínios político, econômico, social e religioso: o país transita de Colônia à Monarquia e desta à República; encerra a escravidão negra; elabora duas constituições, adota o liberalismo e se abre ao mundo europeu. “E três importantes fatos históricos vão influenciar diretamente na questão religiosa do país: O Tratado de Comércio e Navegação de 1810; A Constituição de 1824; o Liberalismo Econômico e Imigração Europeia”³².

Nota-se o predomínio do liberalismo nas bases constitucionais de então. Estavam nascendo direitos e garantias fundamentais, pois, repetindo: “Ninguém pode ser perseguido por motivo de Religião”. Bastos e Martins comentam:

[...] embora sem deixar de trazer consigo características que hoje não seriam aceitáveis como democráticas, era marcada, sem dúvida, por um grande liberalismo, que se tratava, sobretudo, no rol dos direitos individuais, que era praticamente o que havia de mais moderno na época, como também na adoção da separação de Poderes, que, além dos três clássicos, acrescentava um quarto: o Poder Moderador³³.

Depreende-se do exposto que essa primeira Constituição revela um aspecto liberal no que se refere à liberalidade pessoal, apesar da aproximação entre Estado e catolicismo que restringia certos privilégios e prerrogativas. Do Estado confessional dessa Constituição, evolui-se “para a secularização de direito”³⁴, com a Constituição

³⁰ FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. Religião, estado e direito, p. 81-89. *Revista de Direito Mackenzie*, São Paulo, ano 3, n. 2, 2002, p. 86.

³¹ MARIANO, 2017.

³² SANTOS, 2017, p. 2.

³³ BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra. *Comentários à Constituição do Brasil*: promulgada em 5 de outubro de 1988. 2. ed., São Paulo: Saraiva, 2001, p. 316.

³⁴ SANTOS, Daniella Miranda. Estado confessional ou estado laico formal? A relação Igreja e Estado no Brasil e seus reflexos nas Constituições de 1824 e 1891, p. 307-325. *XXIV Encontro Nacional do*

de 1891, como se verá a seguir. É oportuno lembrar que só no Brasil republicano a laicidade se torna formal. Em 7 de janeiro de 1890, o Marechal Deodoro da Fonseca, então Chefe do Governo Provisório da República Dos Estados Unidos do Brasil, baixa o Decreto n. 119-A, preconizando a neutralidade do Estado laico, cujos artigos se arrolam a seguir, na íntegra:

Art. 1º É proibido à autoridade federal, assim como à dos Estados federados, expedir leis, regulamentos, ou actos administrativos, estabelecendo alguma religião, ou vedando-a, e crear diferenças entre os habitantes do paiz, ou nos serviços sustentados á custa do orçamento, por motivo de crenças, ou opiniões philosophicas ou religiosas.

Art. 2º A todas as confissões religiosas pertence por igual a faculdade de exercerem o seu culto, regerem-se segundo a sua fé e não serem contrariadas nos actos particulares ou públicos, que interessem o exercício deste decreto.

Art. 3º A Liberdade aqui instituída abrange não só os indivíduos nos actos individuaes, sinão também as igrejas, associações e institutos em que se acharem agremiados; cabendo a todos o pleno direito de se constituírem e viverem collectivamente, segundo o seu credo e a sua disciplina sem intervenção do poder público.

Art. 4º Fica extinto o padroado³⁵ com todas as suas instituições recursos e prerogativas.

Art. 5º A todas as igrejas e confissões religiosas se reconhece a personalidade jurídica, para adquirirem bens e os administrarem, sob os limites postos pelas leis concernentes à propriedade de mão-morta, mantendo-se a cada uma o domínio de seus haveres actuaes, bem como dos seus edifícios de culto.

Art. 6º O Governo Federal continua a prover á côngrua, sustentação dos actuaes serventuários do culto catholico e subvencionará por um anno as cadeiras dos seminários; ficando livre a cada Estado o arbítrio de manter os futuros ministros desse ou de outro culto, sem contravenção do disposto nos artigos antecedentes.

Art. 7º Revogam-se as disposições em contrario³⁶.

Segundo Ricardo Mariano, ainda que a autonomia da Igreja Católica tenha sido abalada no regime monárquico pela Constituição de 1824, ela ainda gozava, na prática, de privilégio jurídico em detrimento das demais pelo fato de ainda ser a religião oficial e de cultos de outras religiões serem controlados. O pesquisador reconhece: “[...] se a instituição católica se achava tolhida e enfraquecida pelo Estado, o

Conpedi – UFS. Florianópolis-SC, p. 312. Disponível em: <<https://goo.gl/dcPaVU>>. Acesso em: 28 maio 2017.

³⁵ Regime do padroado – regime “segundo o qual o poder Executivo possui a obrigação de proteger a religião do Estado, mas ao mesmo tempo detém prerrogativas constitucionais como nomear bispos e fiscalizar a igreja em assuntos administrativos e econômicos, bem como aprovar ou não bulas papais, mesmo aquelas dedicadas apenas a temas religiosos” (SANTOS, 2017, p. 3). Isso, porém, “não tornava a igreja católica menos influente” (SANTOS, 2017, p. 3).

³⁶ BRASIL. Decreto 119-A, de 7 de janeiro de 1980. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1851-1899/d119-a.htm>. Acesso em: 28 maio 2017.

catolicismo festivo e mágico permeava e dominava a religiosidade e a cultura popular”³⁷.

1.1.2 Constituição de 1891

Do contexto de proclamação da República resultou, ainda que teoricamente, a separação Estado/Igreja, com o aludido Decreto n. 119-A, que “provocou uma série de dúvidas e incertezas acerca da situação jurídica da Igreja Católica no Brasil, que perdurariam por muito tempo sem respostas satisfatórias, para o desagrado do clero brasileiro”³⁸. Destaca-se que esse Decreto fora redigido pelo jurista Ruy Barbosa a partir da iniciativa de um ministro do Governo Provisório, Demétrio Ribeiro, que era “adepto da filosofia positivista e do liberalismo político”³⁹.

De fato, as grandes transformações com relação à dissolução vincular entre Estado/Igreja devem em muito a republicanos, positivistas e protestantes⁴⁰. No preâmbulo da Constituição de 1891, há uma notável demonstração disso, pois não é feita menção à religião – um reforço à caracterização do Estado Laico. Promulgada em 24 de fevereiro e embasada na Constituição Norte-Americana, a Carta, segundo José Junior Cretella, mostra-se inovadora no que se refere a princípios e garantias fundamentais. Assim diz o autor: “Por orientação de Rui Barbosa, nossa Primeira Constituição Republicana tomou por modelo a Constituição Norte-Americana, cujos princípios fundamentais foram adotados pelos constituintes pátrios”⁴¹.

De fato, a redação dessa Carta apresenta mudanças substanciais não só em relação às formas de dissociação entre Estado e Religião (§ 7º “Nenhum culto ou igreja gozará de subvenção oficial, nem terá relações de dependência ou aliança com o Governo da União, ou o dos Estados”⁴²), como também de liberdade religiosa (Art 11 – “É vedado aos Estados, como à União: [...] 2º) estabelecer, subvencionar ou

³⁷ MARIANO, 2017.

³⁸ AGUILLAR, Rafael Salomão Safe Romano. *O acordo entre o Brasil e a Santa Sé (2008): um marco na relação Igreja-Estado no Brasil*, 33p. Departamento de Direito. Disponível em: <<https://goo.gl/BxnBsN>>. Acesso em: 28 maio 2017, p. 1.

³⁹ SOUZA, Maurício Ferreira de. *A Igreja e o Estado: uma análise da separação da Igreja católica do Estado brasileiro na Constituição de 1891*. 212p. Dissertação de mestrado. Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo - SP, 2007, p. 161.

⁴⁰ Cf. SOUZA, 2007, p. 162.

⁴¹ CRETELLA, José Junior. *Comentários à Constituição Brasileira de 1988*: arts. 1º a 5º, I a LXVIII, p. 1-69, v. 1, 3. ed., Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1992, p. 13.

⁴² BRASIL, 1891. TÍTULO IV. *Dos Cidadãos Brasileiros*. SEÇÃO II. Declaração de Direitos. Art. 72, § 7.

embaraçar o exercício de cultos religiosos”⁴³). Ou ainda: “Todos os indivíduos e confissões religiosas podem exercer publica e livremente o seu culto, associando-se para esse fim e adquirindo bens, observadas as disposições do direito comum”⁴⁴).

Apesar de tal avanço, a Constituição veta de serem eleitos os religiosos de ordens e congregações: “4º) os religiosos de ordens monásticas, companhias, congregações ou comunidades de qualquer denominação, sujeitas a voto de obediência, regra ou estatuto que importe a renúncia da liberdade Individual”⁴⁵.

Na Seção II da Declaração dos Direitos, Art. 72, dois parágrafos remetem à inviolabilidade da liberdade e da segurança dos religiosos residentes no País, sejam brasileiros, sejam estrangeiros: “§ 3º Todos os indivíduos e confissões religiosas podem exercer publica e livremente o seu culto, associando-se para esse fim e adquirindo bens, observadas as disposições do direito comum”⁴⁶.

Vale destacar algumas incumbências que deixam de ser da Igreja com a Constituição de 1891: a) a validade do casamento (§ 4º – “A Republica só reconhece o casamento civil, cuja celebração será gratuita”⁴⁷); b) a administração dos cemitérios (§ 5º – “Os cemitérios terão caracter secular e serão administrados pela autoridade municipal, ficando livre a todos os cultos religiosos a pratica dos respectivos ritos em relação aos seus crentes, desde que não offendam a moral publica e as leis”⁴⁸); c) o ensino religioso nas escolas públicas (§ 6º – “Será leigo o ensino ministrado nos estabelecimentos públicos”⁴⁹).

Ferreira Filho nota, pela Carta Imperial, art. 72, um tratamento diferenciado entre crença (absolutamente livre) e culto religioso (desde que não contrarie a “moral pública”). Para o autor, caso se interpretasse que os cultos religiosos ensejassem essa moral ou os “bons costumes”, as minorias não cristãs, em especial as de origem africana, eram combatidas. Com efeito, o exercício do culto só poderia afetar a ordem pública. Entretanto, menciona o estudioso que uma procissão religiosa pode provocar caos no trânsito, prejudicando diversas atividades cotidianas, inclusive as laborais,

⁴³ BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, 1891*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm>. Acesso em: 09 mar. 2017. TÍTULO I. *Da Organização Federal*. DISPOSIÇÕES PRELIMINARES.

⁴⁴ BRASIL, 1891. Seção II. *Da Declaração dos Direitos*. Artigo 72, § 3º.

⁴⁵ BRASIL, 1891. TÍTULO IV. *Dos Cidadãos Brasileiros*. SEÇÃO I. Das Qualidades do Cidadão Brasileiro. Art. 1º. § 1º.

⁴⁶ BRASIL, 1891. Seção II. *Da Declaração dos Direitos*. Artigo 72, § 3º.

⁴⁷ BRASIL, 1891. Seção II. *Da Declaração dos Direitos*. Artigo 72, § 4º.

⁴⁸ BRASIL, 1891. Seção II. *Da Declaração dos Direitos*. Artigo 72, § 5º.

⁴⁹ BRASIL, 1891. Seção II. *Da Declaração dos Direitos*. Artigo 72, § 6º.

garantidas pelo direito do cidadão. “Disso resulta que o exercício da liberdade de culto não é absoluto, mas está sujeito ao poder de polícia do Estado. Nítido é na doutrina, corroborada por numerosas decisões judiciais”⁵⁰.

Nessa mesma linha de raciocínio, conclui Santos sobre essa constituição que “não amputa a total liberdade religiosa do brasileiro e do estrangeiro, mas na prática invalida sua eficácia já que a liberdade de culto em locais públicos e de organização religiosa era restrita”. Ou ainda: “a crença distinta da oficial pode existir, até porque é impossível combatê-la devido a sua subjetividade, mas externá-la fora dos locais estabelecidos era inconstitucional, sujeito possivelmente a repressões”⁵¹.

Ricardo Mariano vislumbra uma abertura na Constituição de 1824, ainda que a liberdade religiosa por ela estabelecida fosse débil e restrita. Para o pesquisador, “não há como negar que ela possibilitou o ingresso e a difusão de novos grupos religiosos no Brasil – leia-se protestantes – e, com isso, provocou as primeiras fissuras no secular monopólio católico”⁵². Assim, com o princípio da liberdade religiosa e liberdade de culto, dilatou-se o pluralismo religioso no país, emergiram novas religiões e “um verdadeiro mercado religioso em solo nacional como abriu passagem para que, no limite, a hegemonia do catolicismo viesse futuramente a ser posta em xeque pela eficiência do proselitismo dos concorrentes”⁵³.

Com o fim ao Regime do Padroado e a separação Igreja/Estado, passa às mãos deste a incumbência da garantia de liberdade e igualdade aos cidadãos independentemente de seus valores religiosos. O Estado se moderniza no aspecto jurídico-constitucional; torna-se laico, governado por um direito legislado pela racionalidade e, portanto, “não busca a salvação das almas, mas sim a máxima expansão das liberdades humanas em um âmbito de ordem pública protegida, ainda que às vezes o exercício de tais liberdades seja contrário aos padrões éticos das religiões”⁵⁴.

⁵⁰ FERREIRA FILHO, 2002, p. 88-89.

⁵¹ SANTOS, 2017, p. 3.

⁵² MARIANO, 2017.

⁵³ MARIANO, 2017.

⁵⁴ HUACO, Marco. A laicidade como princípio constitucional do Estado de direito. In: LOREA, R. A. (Org.). *Em defesa das liberdades laicas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008, p. 43.

1.1.3 Constituição de 1934

A promulgação da Constituição de 1934 teve seu texto influenciado pela crise econômica de 1929, pelos ideais da democracia liberal que demarcaram a Constituição de 1891 e pela Constituição da Alemanha (1919), que privilegia os direitos humanos em uma democracia social ou Estado social de direito⁵⁵. Ela fora elaborada no primeiro governo de Getúlio Vargas. Foram alterados alguns aspectos da Carta anterior. Acerca do tema religião, a separação Igreja/Estado passa a ser relativizada. Faculta-se a mediação da religião na política e em temáticas públicas do Estado. Essas inovações privilegiavam a Igreja Católica em detrimento de outras, e assim ela retoma o seu “espaço público e a sua capacidade de ingerência nos poderes públicos, com grande margem de manobra para defender os seus interesses, principalmente sob o manto ‘da colaboração recíproca em prol do interesse coletivo’”⁵⁶. Vale pontuar:

Art. 17 – É vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios:
 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 coletivo⁵⁷.

A Igreja Católica foi personagem importante no estabelecimento do novo regime no tocante às relações Estado republicano/religião, recuperando (conforme o texto da Constituição de 1934) algumas de suas vantagens: ensino religioso, validade civil do casamento religioso, possibilidade de "colaboração"/aproximação entre Estado e religiões, mas continuava “subordinada ao princípio da separação e ela não gerou ou se atrelou a nenhum dispositivo jurídico específico”⁵⁸. Esses e outros pontos passam a ser arrolados a seguir. São quesitos em que se evidencia a nova postura da Lei, conforme se registra já mesmo no preâmbulo da Carta de 1934:

Nós, os representantes do povo brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-

⁵⁵ LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 16. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 51.

⁵⁶ EMMERICK, 2010, p. 151.

⁵⁷ BRASIL, 1934. TÍTULO I. *Da Organização Federal*. CAPÍTULO I. *Disposições Preliminares*. Art. 17. Incisos II e III.

⁵⁸ GIUMBELLI, Emerson. A presença do religioso no espaço público: modalidades no Brasil. *Relig. soc.* v. 28 n. 2, Rio de Janeiro, 2008.

estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL⁵⁹.

A despeito da manutenção do Estado laico em que o texto constitucional confere abertura de colaboração às igrejas, observa-se uma involução no que concerne à liberdade de crença. A força adquirida pela Igreja Católica através dos tempos continuava influenciando a sociedade e o Estado, enquanto as demais igrejas eram preteridas. O Artigo 113 prevê a liberdade religiosa.

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:

1) Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, *crenças religiosas* ou idéias políticas.

4) *Por motivo de convicções* filosófica, políticas ou *religiosas*, *ninguém será privado* de qualquer dos seus direitos [...]

5) É inviolável a liberdade de consciência e de crença e garantido o livre exercício dos cultos religiosos, desde que não contravenham à ordem pública e aos bons costumes. As associações religiosas adquirem personalidade jurídica nos termos da lei civil.

6) Sempre que solicitada, será permitida a assistência religiosa nas expedições militares, nos hospitais, nas penitenciárias e em outros estabelecimentos oficiais, sem ônus para os cofres públicos, nem constrangimento ou coação dos assistidos. Nas expedições militares a assistência religiosa só poderá ser exercida por sacerdotes brasileiros natos⁶⁰.

Em relação a cemitérios particulares, entidades religiosas poderiam administrá-los, isto é, poderiam dar assistência quando solicitadas.

7) Os cemitérios terão caráter secular e serão administrados pela autoridade municipal, sendo livre a todos os cultos religiosos a prática dos respectivos ritos em relação aos seus crentes. As associações religiosas poderão manter cemitérios particulares, sujeitos, porém, à fiscalização das autoridades competentes. É lhes proibida a recusa de sepultura onde não houver cemitério secular⁶¹.

A despeito da disjunção Igreja/Estado, de certo modo a Constituição respeita a opção religiosa da pessoa. Assim, o casamento religioso volta a ter efeitos do casamento civil, na condição de atendimento aos requisitos prescritos em lei.

Art 146 – O casamento será civil e gratuita a sua celebração. O casamento perante ministro de qualquer confissão religiosa, cujo rito não contrarie a

⁵⁹ BRASIL, *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil* (de 16 de julho de 1934). Disponível em: <<https://goo.gl/liHXy>>. Acesso em: 10 mar. 2017.

⁶⁰ BRASIL, 1934. CAPÍTULO II. *Dos Direitos e das Garantias Individuais*. Art. 113. Itens 1), 4), 5) e 6).

⁶¹ BRASIL, 1934. CAPÍTULO II. *Dos Direitos e das Garantias Individuais*. Art. 113. Item 7).

ordem pública ou os bons costumes, produzirá, todavia, os mesmos efeitos que o casamento civil, desde que, perante a autoridade civil, na habilitação dos nubentes, na verificação dos impedimentos e no processo da oposição sejam observadas as disposições da lei civil e seja ele inscrito no Registro Civil. O registro será gratuito e obrigatório. A lei estabelecerá penalidades para a transgressão dos preceitos legais atinentes à celebração do casamento⁶².

Agora o ensino religioso deixa de ser leigo e volta à escola pública como disciplina facultativa (como ocorre até hoje), inserida na grade escolar, em todos os níveis, conforme a confissão religiosa do estudante. Como se nota, houve tentativa de compatibilizar a escolha do credo como direito e garantia de cada um e instigar a prática deste direito mediada pelo ensino e assessoramento de religiosos, conforme a religião que professa. Eis o texto:

Art 153 – O ensino religioso será de frequência facultativa e ministrado de acordo com os princípios da confissão religiosa do aluno manifestada pelos pais ou responsáveis e constituirá matéria dos horários nas escolas públicas primárias, secundárias, profissionais e normais⁶³.

Durou apenas 4 anos essa Constituição, mas “a curta duração que teve não deve ser explicada pelos defeitos que trazia em si, mas, em verdade, pela radicalização do clima social da época”⁶⁴, aliás ela é a primeira constituição brasileira elaborada em sistema representativo e democrático e, por isso mesmo, a consagrar direitos sociais.

Lembra o estudioso Pedro Lenza, em seu livro *Direito constitucional esquematizado*, que o texto de 1934 – elaborado num sistema representativo e democrático – “constituiu forte reação à República Velha” e fora “abolido pelo golpe⁶⁵ de 1937”⁶⁶.

⁶² BRASIL, 1934. TÍTULO V. *Da Família, da Educação e da Cultura*. CAPÍTULO I. *Da Família*. Art. 146.

⁶³ BRASIL, 1934. CAPÍTULO II. *Da Educação e da Cultura*. Art. 153.

⁶⁴ BASTOS; MARTINS, 2001, p. 339.

⁶⁵ Golpe de 1937: Vargas deveria terminar o mandato em 1938, porém, devido a uma “insurreição político-militar que contava com o apoio do Partido Comunista Brasileiro e de ex-tenentes — agora militares comunistas —, e que tinha o objetivo de derrubar Getúlio Vargas e instalar o socialismo no Brasil), o *estado de sítio* foi decretado pelo Governo e se deflagrou um forte movimento de repressão ao comunismo, inclusive com o apoio da famigerada ‘Polícia Especial’. Getúlio Vargas e o Governo tiveram o apoio do Congresso Nacional, que decretou o *estado de guerra*. Em 30 de setembro de 1937, os jornais noticiaram que o Estado-Maior do Exército havia descoberto um plano comunista para a tomada do Poder (*‘Plano Cohen’*). Este foi o *‘estopim’* para que o Governo decretasse o golpe como suposta *‘salvação’* contra o comunismo que parecia *‘assolar’* o País” (LENZA, 2012, p. 55).

⁶⁶ LENZA, 2012, p. 85.

1.1.4 Constituição de 1937

No governo autoritário e ditatorial de 1937 foi outorgada a Constituição de 1937 apoiada pela Igreja⁶⁷. Lenza lembra que “A Constituição de 1934 foi promulgada, ao passo que a de 1937 foi outorgada”⁶⁸. Embora quase sem mudanças jurídico-constitucionais, Igreja/Estado se amparavam reciprocamente na defesa de suas conveniências nesse período de Regime do Estado Novo.

Era o início do que Vargas intitulou de ‘nascido da nova era’, outorgando-se a Constituição de 1937, influenciada por ideais *autoritários* e *fascistas*, instalando a *ditadura* (‘Estado Novo’), que só teria fim com a redemocratização pelo texto de 1945, e se declarando, em todo o País, o *estado de emergência*.

A *Carta de 1937*, elaborada por *Francisco Campos*, foi apelidada de ‘Polaca’ em razão da influência sofrida pela Constituição polonesa fascista de 1935, imposta pelo *Marechal Josef Pilsudski*. Deveria ter sido submetida a plebiscito nacional, nos termos de seu art. 187, o que nunca aconteceu⁶⁹.

Nesse período, a Igreja recupera ainda mais seu espaço público, mas enfrenta uma problemática: evangélicos, espíritas e demais denominações religiosas conquistam certo espaço na sociedade arranhando a hegemonia do Catolicismo no Brasil “na produção de bens simbólicos orientadores do imaginário social”, num período de industrialização e urbanização significativas, “com reflexos diretos na relação dos indivíduos com a religião e na reconfiguração das esferas público/privado”⁷⁰. Assim se inicia o texto da Carta:

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL, ATENDENDO às legítimas aspirações do povo brasileiro à paz política e social, profundamente perturbada por conhecidos fatores de desordem, resultantes da crescente agravação dos dissídios partidários, que, uma notória propaganda demagógica procura desnaturar em luta de classes, e da extremação, de *conflitos ideológicos*, tendentes, pelo seu desenvolvimento natural, resolver-se em termos de violência, colocando a Nação sob a funesta iminência da guerra civil [...]

No texto da Carta permanece a forma de dissociação Estado/Religião ao manter a permanência da laicidade do Estado: Art. 32 (“É vedado à União, aos Estados e aos Municípios:”), na alínea b) “estabelecer, subvencionar ou embaraçar o

⁶⁷ EMMERICK, 2010, p. 151.

⁶⁸ LENZA, 2012, p. 87.

⁶⁹ EMMERICK, 2010, p. 152.

⁷⁰ EMMERICK, 2010, p. 152.

exercício de cultos religiosos”⁷¹. Confirma Scampini que esse texto “repete o mesmo dispositivo de separação da Igreja e do Estado, suprimindo a cláusula da Constituição de 34 ‘sem prejuízo da colaboração recíproca’”⁷². Diferentemente de todas as Cartas brasileiras (em cujo preâmbulo se invoca a Deus), só a de 1891 e a de 1937 assim não o fazem, avalizam só a liberdade de culto, e não mais – como na Carta de 34 lembrada por Scarpini – “a inviolabilidade da liberdade de consciência e de crença e o livre exercício dos cultos religiosos”⁷³. É o que se lê no Art. 122:

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 costumes⁷⁴.

Lê-se no Art 119: “*Perdem-se os direitos políticos*”. E, na alínea b): “pela recusa, motivada por *convicção religiosa*, filosófica ou política, de encargo, serviço ou obrigação imposta por lei aos brasileiros”⁷⁵. Vê-se que os poderes públicos estão na iminência de inibir entraves no exercício dos direitos fundamentais. Se violados, eles intervêm harmonizando e assegurando os direitos de todos, reprimindo abusos e punindo transgressões⁷⁶. Sobre a liberdade religiosa, a Carta prevê flexibilidade na Educação em relação ao ensino religioso, entendida por Scampini como neutralidade estatal, “um regresso do caminho constitucional da liberdade religiosa”, pois o Estado “É obrigado a procurar o bem comum integral dos cidadãos”⁷⁷.

Art.133 – O ensino religioso poderá ser contemplado como matéria do curso ordinário das escolas primárias, normais e secundárias. Não poderá, porém, constituir objeto de obrigação dos mestres ou professores, nem de frequência compulsória por parte dos alunos⁷⁸.

Enfim, a Constituição de 37 distingue-se das demais “pelo seu caráter artificial, inatural, arbitrário e ditatorial”⁷⁹.

⁷¹ BRASIL, 1937. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil* (10 de novembro de 1937). DA ORGANIZAÇÃO NACIONAL. Art. 32, b).

⁷² SCAMPINI, 1974, p. 163.

⁷³ SCAMPINI, 1974, p. 165.

⁷⁴ BRASIL, 1937. *DOS DIREITOS E GARANTIAS INDIVIDUAIS*. Art. 122, 4º).

⁷⁵ BRASIL, 1937. *DA NACIONALIDADE E DA CIDADANIA*. Art. 119, b).

⁷⁶ Cf. SCAMPINI, 1974, p. 173.

⁷⁷ Cf. SCAMPINI, 1974, p. 169.

⁷⁸ BRASIL, 1937. *DA EDUCAÇÃO E DA CULTURA*. Art. 133.

⁷⁹ SCAMPINI, 1974, p. 165.

1.1.5 Constituição de 1946

Scampini, interpretando Sarasate, diz que a Constituição de 1946 “foi uma reprodução melhorada da lei básica de 1934, livre de seus defeitos e com novas virtualidades a serviço do bem público”⁸⁰. Para Lenza, “Tratava-se da *redemocratização do País*, repudiando-se o Estado totalitário que vigia desde 1930. O texto buscou inspiração nas ideias liberais da Constituição de 1891 e nas ideias sociais da de 1934”⁸¹. Nela, há avanços relativos “aos direitos fundamentais de liberdade de consciência e liberdade religiosa”⁸². Conforme o Art. 31, “A União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios é vedado”, mantém-se, de outras Cartas, estes Incisos: “II – estabelecer ou subvencionar cultos religiosos, ou embarçar-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”⁸³.

No tocante à liberdade religiosa, mais uma vez ela está respaldada pela liberdade do cidadão e de sua expressão⁸⁴. É o que demonstra o Art. 144, § 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 civil⁸⁵.

Para Reimer, a despeito de certos avanços nessa constituição, eles não foram significativos se comparados com os de 1934, inclusive incide novamente a questão do culto e da expressão de fé consequentes da liberdade tanto de consciência quanto de crença⁸⁶. É o que se verifica abaixo:

Art. 144. § 8º – Por motivo de convicção religiosa, filosófica ou política, ninguém será privado de nenhum dos seus direitos, salvo se a invocar para se eximir de obrigação, encargo ou serviço impostos pela lei aos brasileiros em geral, ou recusar os que ela estabelecer em substituição daqueles deveres, a fim de atender escusa de consciência.

§ 9º – Sem constrangimento dos favorecidos, será prestada por brasileiro (art. 129, nºs I e II) assistência religiosa às forças armadas e, quando solicitada

⁸⁰ SCAMPINI, 1974, p. 173.

⁸¹ LENZA, 2012, p. 60.

⁸² EMMERICK, 2010, p. 153.

⁸³ BRASIL, 1946. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil* (18 de setembro de 1946). TÍTULO I. DA ORGANIZAÇÃO FEDERAL. CAPÍTULO I. DISPOSIÇÕES PRELIMINARES.

⁸⁴ REIMER, H. *Liberdade religiosa na história e nas Constituições do Brasil*. São Leopoldo: Oikos, 2013, p. 67.

⁸⁵ BRASIL, 1946. CAPÍTULO II. DOS DIREITOS E DAS GARANTIAS INDIVIDUAIS. TÍTULO V. DA ORDEM ECONÔMICA E SOCIAL.

⁸⁶ REIMER, 2013, p. 69.

pelos interessados ou seus representantes legais, também nos estabelecimentos de internação coletiva⁸⁷.

A Constituição de 46, também como a de 34, tratou da família, de vínculo indissolúvel, formada a partir do casamento: “Art 163 – A família é constituída pelo casamento de vínculo indissolúvel e terá direito à proteção especial do Estado”⁸⁸. E, em seus §§ 1º e 2º, prevê:

Art. 163. § 1º – O casamento será civil, e gratuita a sua celebração. O casamento religioso equivalerá ao civil se, observados os impedimentos e as prescrições da lei, assim o requerer o celebrante ou qualquer interessado, contanto que seja o ato inscrito no Registro Público.

§ 2º – O casamento religioso, celebrado sem as formalidades deste artigo, terá efeitos civis, se, a requerimento do casal, for inscrito no Registro Público, mediante prévia habilitação perante a autoridade competente⁸⁹.

Educadores liberais e democráticos apoiam a Constituição de 46 ao registrar – “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 responsável”⁹⁰.

“Em conclusão, pode-se afirmar que a Constituição de 1946 foi suplantada pelo Golpe Militar de 1964. Embora continuasse existindo formalmente [...]”⁹¹.

1.1.6 Constituição de 1967/69⁹²

A partir de 1964, o Brasil “passou a ser governado pelos Atos Institucionais e Complementares”. Em 1966, o Congresso Nacional foi fechado e reaberto posteriormente para que, “nos termos do AI 4/66 para aprovar a Constituição de 1967”⁹³. Lenza explica:

⁸⁷ BRASIL, 1946. CAPÍTULO II. *DOS DIREITOS E DAS GARANTIAS INDIVIDUAIS*. TÍTULO V. DA ORDEM ECONÔMICA E SOCIAL.

⁸⁸ BRASIL, 1946. TÍTULO VI. *DA FAMÍLIA, DA EDUCAÇÃO E DA CULTURA*. CAPÍTULO I. DA FAMÍLIA.

⁸⁹ BRASIL, 1946. TÍTULO VI. *DA FAMÍLIA, DA EDUCAÇÃO E DA CULTURA*. CAPÍTULO I. DA FAMÍLIA.

⁹⁰ BRASIL, 1946. TÍTULO VI. *DA FAMÍLIA, DA EDUCAÇÃO E DA CULTURA*. CAPÍTULO II. DA EDUCAÇÃO E DA CULTURA. Art. 168, V.

⁹¹ LENZA, 2012, p. 63.

⁹² BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil de 1967*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>. Acesso em: 20 mar. 2013.

⁹³ LENZA, 2012, p. 63.

Alguns autores entendem que o texto de 1967 teria sido ‘promulgado’, já que votado nos termos do art. 1.º, § 1.º, do AI 4/66. Contudo, em razão do ‘autoritarismo’ implantado pelo *Comando Militar da Revolução*, não possuindo o Congresso Nacional liberdade para alterar substancialmente o novo Estado que se instaurava, preferimos dizer que o texto de 1967 foi *outorgado* unilateralmente (apesar de formalmente votado, aprovado e ‘promulgado’) pelo regime ditatorial militar implantado⁹⁴.

Assim, a Constituição de 1967 foi redigida na conjuntura da ditadura militar iniciada em 1964, que veta os poderes governamentais de subsidiarem ou fundarem igrejas e cultos religiosos, conservando a disjunção Igreja/Estado da Carta de 1891. O Art. 150 contempla a igualdade entre cidadãos e, em seu § 5º, prevê: “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”⁹⁵. Mas, durante a ditadura militar Oliveira observa que abusos prevaleciam sobre a Lei maior:

A Constituição de 1967 repetiu no Art. 150, § 6º, a impossibilidade de privação dos direitos por motivo de crença religiosa, salvo se invocada para eximir-se de obrigação a todos impostas; e no Art. 150, § 7º, a previsão de assistência religiosa às forças armadas e estabelecimentos de internação coletiva. Lembrando que em especial estes dois parágrafos eram corriqueiramente descumprindo durante o regime militar⁹⁶.

Em 1969, houve a Emenda Constitucional, que transcreveu todos esses direitos religiosos da Constituição de 1967. Ela retirou de seu texto a assistência religiosa às forças armadas, o que, de fato, o abuso ditatorial já não respeitava⁹⁷. Convém lembrar que do governo de Castelo Branco ao de Costa e Silva a Carta foi um “período no qual predominavam o autoritarismo e o arbítrio político. Documento autoritário, a constituição de 1967 foi largamente emendada em 1969, absorvendo instrumentos ditatoriais como os do AI-5 (ato institucional nº 5) de 1968”⁹⁸.

O ambiente dentro das igrejas era adverso e segmentado: uns apoiavam outros contestavam o regime instaurado. Reimer esclarece que, quanto à liberdade religiosa, a emenda de 69 não modificou quaisquer requisitos⁹⁹. Também Dilvanir Costa afirma que “A Constituição de 1967 (art. 167 e §§) e a Emenda constitucional

⁹⁴ LENZA, 2012, p. 63.

⁹⁵ BRASIL, 1967. TÍTULO II. *Da Declaração de Direitos*. CAPÍTULO IV *Dos Direitos e Garantias Individuais*. Art. 150.

⁹⁶ OLIVEIRA, Patrícia Elias Cozzolino de. *A Proteção Constitucional e Internacional do Direito à Liberdade de Religião*. São Paulo: Verbatim, 2010, p. 27.

⁹⁷ REIMER, 2013, p. 68.

⁹⁸ REIMER, 2013, p. 69.

⁹⁹ REIMER, 2013, p. 69.

nº 1 de 1969 (art. 175 e §§) reiteraram os termos da Constituição de 1946, quanto à equivalência e à eficácia civil posterior do casamento religioso¹⁰⁰. O ensino religioso permanece nas escolas públicas (horários normais; matrícula facultativa), mas nos níveis primário e médio: “IV – o ensino religioso, de matrícula facultativa, constituirá disciplina dos horários normais das escolas oficiais de grau primário e médio”¹⁰¹.

O que chama a atenção nesse contexto, em face do crescimento de outros credos, é a privação hegemônica da Igreja Católica, outrora responsável pela produção dos bens simbólicos. Essas circunstâncias fizeram-na mudar suas preocupações para as lutas sociais efervescentes no País, uma instituição que passa por um engajamento social fazendo daí emergir a Teologia da Libertação e, em decorrência, os Movimentos Eclesiais de Base – tudo isso em defesa dos direitos humanos contra os que se opunham ao regime em vigor.

1.1.7 Constituição de 1988¹⁰²

Conhecida também como Constituição Cidadã, a de 1988 emerge num período de abertura política, de redemocratização: “escolheu-se como embasamento da República a sabedoria, a cidadania e a dignidade da pessoa humana estabelecendo a garantia e o direito de todos à educação”¹⁰³. A Constituição declara um Estado laico e responsável pela dignidade do homem, de sua liberdade de consciência, liberdade de crença e da livre realização de sua prática, é o que diz o artigo 5º, incisos VI e VII:

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 coletiva¹⁰⁴.

¹⁰⁰ COSTA, Dilvanir José da. A Família nas Constituições, p. 76-79. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais*, p. 76. Disponível em: <<https://goo.gl/3QRGSQ>>. Acesso em: 20 mar. 2017.

¹⁰¹ BRASIL, 1967. TÍTULO IV. *Da Família, da Educação e da Cultura*. Art. 167. Inciso IV.

¹⁰² BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. TÍTULO II. Dos direitos e garantias fundamentais. CAPÍTULO I. *Dos direitos e deveres individuais e coletivos*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 mar. 2017.

¹⁰³ CUNHA, Clera Barbosa; BARBOSA, Cláudia. O ensino religioso na escola pública e suas implicações em desenvolver o senso de respeito e tolerância dos alunos em relação aos outros e a si próprios. *Sacrilegens*, Juiz de Fora, v. 8, n. 1, p.164-181, dez. 2011, p. 170.

¹⁰⁴ BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. TÍTULO II. Dos direitos e garantias fundamentais. CAPÍTULO I. Dos direitos e deveres individuais e coletivos. Art. 5º

É responsabilidade do Estado o ensino religioso ministrado como disciplina. O Art. 210 estabelece: “Serão fixados conteúdos mínimos para o ensino fundamental, de maneira a assegurar formação básica comum e respeito aos valores culturais e artísticos, nacionais e regionais”. No § 1º se lê: “O ensino religioso, de matrícula facultativa, constituirá disciplina dos horários normais das escolas públicas de ensino fundamental”¹⁰⁵. Conforme Jeferson Jardim Ferreira Messa, “a Constituição Federal de 1988 veio com enorme avanço nos direitos e garantias individuais, sendo modalidade dos direitos fundamentais, garantindo a todos o direito de religião como prerrogativa da dignidade da pessoa humana”. Essa Constituição evidencia o avanço do Estado ao ampliar direitos fundamentais e, conseqüentemente, a liberdade religiosa. A separação Estado/Igreja e os direitos consagrados atestam “a verdadeira maturidade de um povo que busca alcançar seus direitos em uma democracia consolidada”¹⁰⁶. O jurista Aldir Guedes Soriano se manifesta: “Não há direitos civis e políticos sem democracia, nem tampouco liberdade religiosa. A democracia é o substrato que permite o exercício da liberdade religiosa e, também, dos demais direitos fundamentais da pessoa humana”¹⁰⁷.

A despeito dessa constituição se dizer laica, no Preâmbulo referencia Deus: “[...] promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL”. Na visão de Rulian Emmerick,

Os avanços da Constituição Federal de 1988 em relação à garantia de direitos e à ampliação do rol de direitos humanos são inegáveis. No entanto, no que diz respeito à separação Igreja/Estado pouco ou nada se avançou, pois se compararmos a atual Constituição com as anteriores, especialmente com a Constituição de 1891, verifica-se que esta talvez tenha sido a mais laica da história da sociedade brasileira. Isto porque, na Carta da República, a separação Igreja/Estado é muito mais nítida e clara do que na que está em vigor¹⁰⁸.

Sobre a liberdade religiosa, em termos dessa Constituição, Ferreira Filho apresenta certas relutâncias. Para ele, em tese, ela segue o sistema da separação

¹⁰⁵ BRASIL, CF. 1988. TÍTULO VIII. Da ordem social. CAPÍTULO III. *Da educação, da cultura e do desporto*. SEÇÃO I. Da educação.

¹⁰⁶ MESSA, Jeferson Jardim Ferreira. *Práticas ilícitas fundamentadas no direito de religião no Brasil*. 50fl. Monografia do Curso de Direito. Universidade Vale do Rio Doce. Faculdade de Direito, Ciências Administrativas e Econômicas. Governador Valadares, 2011, p. 5; 46.

¹⁰⁷ SORIANO, Aldir Guedes. *Democracia liberal e o direito à liberdade religiosa*, 15p. Disponível em: <<https://www.iclrs.org/content/events/26/548.pdf>>. Acesso em: 03 jul. 2017, p. 4.

¹⁰⁸ EMMERICK, 2010, p. 156-157.

(Igreja/Estado). Entretanto, a mentalidade configurada é duvidosa, um tanto generosa e inclinada às religiões/igrejas, decorrente de seu estatuto – é o que o autor explica de forma resumida:

- 1) A Constituição não é ateia. Invoca no Preâmbulo o nome de Deus (o que já fazia a Constituição de 1934), pedindo-lhe proteção.
- 2) Aceita como absoluta a liberdade de crença (art. 5º, VI).
- 3) Consagra a separação entre Igreja e Estado (art. 19, I).
- 4) Admite, porém, a ‘colaboração de interesse público’ (art. 19, I, *in fine*).
- 5) Permite a ‘escusa de consciência’, aceitando que brasileiro se recuse, por motivo de crença, a cumprir obrigação a todos imposta (art. 5º, VIII), desde que aceite obrigação alternativa. (Caso não o faça, ocorrerá a perda dos direitos políticos (art. 5º, VIII, e 15, IV).
- 6) Assegura a liberdade de culto (art. 5º, VI) (subentendida a limitação em razão da ordem pública).
- 7) Garante a ‘proteção dos locais de culto e das liturgias’, mas ‘na forma da lei’.
- 8) Favorece as igrejas, assegurando-lhes imunidade quanto a impostos incidentes sobre seus ‘templos’ (art. 150, VI, *b*). Entretanto, como explica o art. 150, § 4º, esta imunidade abrange ‘o patrimônio, a renda e os serviços relacionados com as (suas) finalidades essenciais’¹⁰⁹.

Para Jayme Weingartner Neto o Brasil não viveu um momento hierocrático, (aquele no qual “o direito está subordinado a concepções teológicas específicas”), mas sim, como na Constituição Imperial, a primazia dos direitos estatais sobre os eclesiásticos¹¹⁰. Estabelecidas essas considerações pertinentes ao aspecto religioso considerado em lei, passa-se a à abordagem dos direitos fundamentais, sem, contudo, perder o alvo deste trabalho: a manifestação religiosa no ambiente laboral.

1.2 Conceituação dos Direitos Fundamentais

Esta seção apresenta três tópicos: no primeiro, procura-se entender a conceituação de direitos fundamentais; depois, são apresentadas as características pertinentes a tais direitos; encerra-se a seção e também a parte discorrendo sobre incidências de lesão aos direitos fundamentais nas relações laborais.

¹⁰⁹ FERREIRA FILHO, 2002, p. 69.

¹¹⁰ WEINGARTNER NETO, Jayme. *Liberdade religiosa na Constituição*: fundamentalismo, pluralismo, crenças, cultos. Porto Alegre: Livraria dos Advogados, 2007, p. 28.

1.2.1 O que são Direitos Fundamentais

Nos níveis conceitual e prático, direitos fundamentais e direitos humanos constituem situações jurídicas de muita complexidade. Quase sempre eles são compreendidos segundo sua finalidade: salvaguardar poderes e instâncias de liberdade dos homens, ajustáveis basilarmente na relação pessoa/Estado (enfoque negativo-defensivo)¹¹¹. Esta/e, como tal, tem seus direitos que lhe garantem sua existência e sua liberdade.

Intimamente ligados a estes e os englobando, estão os direitos fundamentais, apegados a uma perspectiva de igualdade e de liberdade – uma conceituação arraigada na proposição jusnaturalista, resultante de um processo de constitucionalização. “Dessa forma, é preciso estudar o movimento constitucional para entender como surgiram os direitos fundamentais”¹¹².

Os direitos fundamentais, da “primeira Constituição propriamente dita”, segundo Cavalcante Filho, apoiando-se em Carl Schmitt, não seriam aqueles direcionados à elite surgidos com a *Magna Charta Libertatum*, assinada pelo rei João Sem-Terra (Inglaterra, 1215), mas sim, “seria o Bill of Rights¹¹³ (Inglaterra, 1688/1689), que previa direitos para todos os cidadãos, e não apenas uma classe deles”. O autor também não deixa de sublinhar a Constituição Americana (1787), a primeira que fora escrita. Assim diz: “Por fim, é de se apontar que, para a doutrina positivista, a primeira Constituição escrita (e com essa denominação) seria a Constituição Americana, de 1787”¹¹⁴. Essa Carta refletia o pensamento político europeu e internacional; foi “dessa corrente da filosofia humanitária cujo objetivo era a liberação do homem esmagado pelas regras caducas do absolutismo e do regime feudal” que, segundo José Afonso da Silva, surgiram os direitos fundamentais¹¹⁵.

No constitucionalismo moderno, a Constituição se torna uma norma jurídica soberana que substitui o Estado Absolutista (anterior às revoluções liberais norte-

¹¹¹ OLIVEIRA, Bárbara Nazareth; GOMES, Carla de Marcelino; SANTOS, Rita Páscoa dos. Natureza e conceito dos Direitos Fundamentais (Cap. I). In: *Os direitos fundamentais em Timor-Leste: teoria e prática*. Coimbra: Coimbra, 2015, p. 30. Disponível em: <http://www.fd.uc.pt/igc/timor/pdfs/cap_1.pdf>. Acesso em: 28 maio 2017.

¹¹² CAVALCANTE FILHO, 2017, p. 1.

¹¹³ “O Bill of Rights foi um documento que sacramentou a perda do poder absoluto do Rei, que passou a dividir a tarefa de governar com o Parlamento. Na prática, instalou-se a partir daí a supremacia do Parlamento”. CAVALCANTE FILHO, 2017, p. 3.

¹¹⁴ CAVALCANTE FILHO, 2017, p. 1.

¹¹⁵ SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 17. ed. São Paulo: Malheiros, 1999, p. 161.

americana, francesa e inglesa) pelo “Estado de Direito (= Estado de poderes limitados)”. Há princípios jurídicos básicos geradores de direitos fundamentais, como “o Estado de Direito e a dignidade humana”¹¹⁶. Por isso,

[...] poderíamos definir os direitos fundamentais como os direitos considerados básicos para qualquer ser humano, independentemente de condições pessoais específicas. São direitos que compõem um núcleo intangível de direitos dos seres humanos submetidos a uma determinada ordem jurídica¹¹⁷.

Efetivamente,

A principal finalidade dos direitos fundamentais é conferir aos indivíduos uma posição jurídica de direito subjetivo, em sua maioria de natureza material, mas às vezes de natureza processual e, conseqüentemente, limitar a liberdade de atuação dos órgãos do Estado¹¹⁸.

Assim, não é coerente retroagir “aos princípios e garantias individuais” conquistados; pelo contrário, convém ampliá-los “com o intuito de satisfazer a essência humana, pois a fundamentação de um Estado Democrático se resume na propagação da dignidade humana, sendo o ser humano como protagonista da Nação”¹¹⁹. Já dissera Uadi Lammêgo Bulos: “sem os direitos fundamentais, o homem não vive, não convive, e, em alguns casos, não sobrevive”¹²⁰. Portanto, para que se perpetue o respeito à dignidade da pessoa humana como sustentáculo do Estado Democrático de Direito, não se pode perder de vista outros direitos, como o de religião. Afinal, dentre os direitos fundamentais, está o da liberdade religiosa.

1.2.2 Características dos Direitos Fundamentais

Os direitos fundamentais apresentam inúmeras características. A *historicidade* é uma delas, já que eles são emergentes de um produto histórico que vem sendo paulatinamente construído e se modificando com o tempo; são, pois,

¹¹⁶ CAVALCANTE FILHO, 2017, p. 3; 4. Ainda na p. 4, o autor também esclarece: “Embora não se trate de unanimidade, a doutrina majoritária concorda que os direitos fundamentais ‘nascem’ da dignidade humana. Dessa forma, haveria um tronco comum do qual derivam todos os direitos fundamentais. Essa é a posição da maioria da doutrina brasileira”.

¹¹⁷ CAVALCANTE FILHO, 2017, p. 6.

¹¹⁸ DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. *Teoria Geral dos Direitos Fundamentais*. São Paulo: RT, 2006, p. 63.

¹¹⁹ MESSA, 2011, p. 19.

¹²⁰ BULOS, Uadi Lammêgo. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 401.

“nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas”. Afinal, “o que parece fundamental numa época histórica e numa determinada civilização não é fundamental em outras épocas e em outras culturas”¹²¹.

Outra característica dos direitos fundamentais é a *relatividade*, uma vez que “absoluto” é um adjetivo que não se atribui a qualquer direito fundamental; por mais básico que este seja, há de ser relativizado, considerando-se o caso. Inclusive, “Até o elementar direito à vida tem limitação explícita no inciso XLVII, a, do art. 5º, em que se contempla a pena de morte em caso de guerra formalmente declarada”¹²². Tal limitação, entretanto, precisa se ajustar à “produção do bem jurídico”, “guardar relação adequada com o peso e o significado do direito fundamental”¹²³.

A *imprescritibilidade* e a *inalienabilidade* também caracterizam os direitos fundamentais, os quais não deixam de existir por não serem utilizados. Com efeito, “em razão de possuírem caráter personalíssimo, ainda que não individual, nunca deixam de ser exigíveis”¹²⁴ – o que difere de outros direitos que podem ser prescritos, “como é o caso da propriedade, que pode ser perdida pelo instituto da usucapião”¹²⁵. Os direitos fundamentais são inalienáveis, isto é, não são passíveis de barganha, doação, venda, compra, etc.; “deles não se pode dispor”, entretanto “nem todos os direitos fundamentais devem ser interpretados como indisponíveis. Indisponíveis seriam tão somente os direitos que intentam preservar a vida biológica”, por exemplo, a venda de uma córnea. Dependendo da situação, ainda que inaceitável colocar em disponibilidade esse direito, já que é fundamental, pode-se restringi-lo, como no caso da liberdade de expressão, vir a ceder “às imposições de não-divulgação de segredos obtidos no exercício de um trabalho ou profissão. A liberdade de professar qualquer fé, por seu turno, pode não encontrar lugar propício no recinto de uma ordem religiosa específica”¹²⁶.

¹²¹ BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. Rio de Janeiro: Campus, 1992, p. 5.

¹²² BRANCO, Paulo Gustavo Gonet, et al. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo; Saraiva, 2007, p. 231.

¹²³ HESSE, Konrad. *Elementos de Direito Constitucional da República Federal da Alemanha*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998, p. 256.

¹²⁴ ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES Júnior, Vidal Serrano. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 59.

¹²⁵ CAVALCANTE FILHO, 2017, p. 8.

¹²⁶ MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet; COELHO, Inocêncio Mártires. *Curso de Direito Constitucional*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 320.

Em tese, quanto ao respeito aos direitos fundamentais, os quais são um todo indivisível, não podem ser analisados isoladamente. A *indivisibilidade* é sua característica, pois eles “formam um sistema harmônico, coerente e indissociável, o que importa na impossibilidade de compartimentalização dos mesmos, seja na tarefa interpretativa, seja na de aplicação às circunstâncias concretas”¹²⁷. A *eficácia horizontal*, como característica dos direitos fundamentais, se aplica “nas relações entre os particulares-cidadãos” – diferentemente da *eficácia vertical* que ocorre “nas relações entre um poder ‘superior’ (o Estado) e um ‘inferior’ (o cidadão)”¹²⁸.

Na concepção clássica de matriz liberal, os direitos fundamentais limitavam-se “ao exercício do poder do Estado” em relação às pessoas, as quais tinham “defesa dos indivíduos exercidos contra o poder do Estado-opressor”¹²⁹ – uma forma de proteção do indivíduo de um Estado que “se mostrava demasiado poderoso, firmando uma autêntica relação de subordinação-superioridade”¹³⁰, em face da parte enfraquecida, os particulares. Hoje a exclusividade vertical cede espaço à horizontal de modo que “o confronto de interesses se daria num plano horizontal, a partir de uma relação de coordenação, porque entre indivíduos que se situam (ao menos em tese) de modo similar/equilibrado na estrutura de forças do ordenamento”¹³¹.

Assim, “os direitos fundamentais nascem para reduzir a ação do Estado aos limites impostos pela Constituição, sem, contudo, desconhecem a subordinação do indivíduo ao Estado, como garantia de que eles operem dentro dos limites impostos pelo direito”¹³². Na verdade, verifica-se a função dos parâmetros constitucionais “nas relações entre os particulares”, pois “é preciso compreender que não só o Estado atua enquanto órgão opressor dos indivíduos, mas também que outros particulares podem agir nesse sentido, como os violadores dos direitos mais caros aos cidadãos”¹³³.

Como pode haver conflito entre os direitos fundamentais (por exemplo: direito à vida x liberdade de religião), a *conflituosidade* é mais uma de suas características. Por certo, não há como determinar qual desses direitos prevalece sobre os demais; é preciso partir de situações fáticas, fundamentando-se na “proporcionalidade (cedência

¹²⁷ MASSON, Nathalia. *Direitos e Garantias Fundamentais*. Capítulo 4, p. 177-197. Disponível em: <<https://goo.gl/SygP7z>>. Acesso em: 21 mar. 2017, p. 182.

¹²⁸ CAVALCANTE FILHO, 2017, p. 9.

¹²⁹ MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. São Paulo: Atlas. 2006, p. 28.

¹³⁰ MORAES, 2006, p. 28.

¹³¹ MORAES, 2006, p. 28.

¹³² MORAES, 2006, p. 28.

¹³³ MASSON, 2017, p. 189.

recíproca)” e também procurar um consenso, uma ponderação de modo a não se “sacrificar totalmente nenhum dos direitos em conflito”¹³⁴.

“O art. 5º, §1º, determina que as normas definidoras de direitos e garantias fundamentais têm *aplicação imediata*”¹³⁵ – outra das características dos direitos fundamentais. Lembra-se que essa determinação não pode violar outros direitos proclamados pela Constituição, até porque ela não é absoluta. Com efeito, “não há como pretender a aplicação imediata, irrestrita, em sua integralidade, de direitos não definidos de maneira adequada, cuja própria hipótese de incidência ou estrutura ficam claramente a depender de integração por meio de lei”¹³⁶.

Quanto às características arroladas (que nem sempre são válidas em todo e qualquer lugar¹³⁷), essas são as mais frequentes dos direitos fundamentais, os quais precisam ser situados em contexto específico.

1.2.3 Incidência nas relações laborais

Verifica-se na contemporaneidade uma crescente heterogeneidade da humanidade que vivencia um multiculturalismo avançando para modelos multiétnicos em que não há mais espaço para o monolitismo religioso. A diversidade religiosa desafia a autonomia da religião no bojo das relações laborais, já que os locais de trabalho, em sua grande maioria, tornam-se um local de interculturalidade, no qual muitas vezes trabalhadores e/ou empregadores procuraram sustentar suas crenças religiosas protagonizando o cenário da relação de trabalho. Há casos, inclusive, de falsas pessoas se aproveitarem para inserirem seus preceitos e arrebanharem os que não têm uma firme convicção religiosa. Enfim, é um tema que merece atenção em razão da incidência frequente nas relações laborais.

Nada disso, contudo, exclui que seja dever do Estado o policiamento do exercício dos direitos fundamentais, para compatibilizá-los com o bem comum. Em matéria religiosa, essa atividade ganha simultaneamente em delicadeza no seu cumprimento, mas também na imperiosidade do seu exercício. O campo religioso, além de ser por excelência o das faculdades mais altas do ser humano, é também espaço invadido por impostores, falsos profetas, que

¹³⁴ CAVALCANTE FILHO, 2017, p. 12.

¹³⁵ CAVALCANTE FILHO, 2017, p. 13.

¹³⁶ TAVARES, André Ramos. *Curso de Direito Constitucional*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 484.

¹³⁷ Afinal, “a validade universal dos direitos fundamentais não supõe uniformidade”. HESSE, Konrad. “Significado de los Derechos Fundamentales”. BENDA Ernest et al. *Manual de Derecho Constitucional*. Madrid: Marcial Pons, 1996, p. 85.

desnaturam essa atividade, motivos por toda sorte de vícios. O Estado não pode, pois, deixar de estar alerta para coibir essas falsas expressões de religiosidade. Esta há de estar adstrita sempre a dois requisitos essenciais: à boa-fé dos promotores do culto ou da seita; e também à exclusão de qualquer prática que, independentemente do seu pretense caráter religioso, seria algo repugnável pela ordem jurídica¹³⁸.

Como se observa, não é possível exigir da legislação além do que ela pode facultar, pois problemas nessa seara encontram solução na conciliação de interesses, o que requer das partes o princípio da boa-fé, de modo a proteger os direitos dos outros, já que o direito à liberdade religiosa não se configura como um direito absoluto.

A despeito da inviolabilidade da liberdade religiosa, há limites que precisam ser respeitados na preservação da ordem jurídica. Além disso, “Nenhuma atividade ilícita pode ser praticada em nome da religião, pois não se trata de um direito absoluto”. É preciso “coibir as ilicitudes praticadas em nome da religião, desde que previstas em lei. Para tanto, existe todo um ordenamento jurídico, que regula o mínimo moral”. Cabe ao Estado combater ilicitudes que violem “a ordem pública, ferem a liberdade alheia e atentam contra a segurança pública. Não o faz, portanto, com o escopo de combater os falsos profetas ou as religiões falsas, pois, como ficou assentado, o Estado é neutro, não-confessional ou laico”¹³⁹.

A relatividade dos direitos fundamentais impõe limites à liberdade de manifestações religiosas no local de trabalho ainda que fora dele não ocorram essas restrições¹⁴⁰. Convém lembrar que muitos conflitos dessa natureza não vão aos tribunais, mas eles existem e se tornam cada vez mais frequentes, principalmente com a crescente imigração responsável pela proliferação da diversidade religiosa. Nesse caso,

[...] o Estado, apesar de não poder adentrar na liberdade religiosa, deve buscar um caminho mais válido e mecanismos efetivos de controle, oprimindo para tanto as práticas ilícitas no meio religioso, sendo que os direitos fundamentais não são absolutos em seu exercício¹⁴¹.

¹³⁸ BASTOS; MARTINS, 2001, p. 57.

¹³⁹ SORIANO, 2012, p. 168.

¹⁴⁰ MACHADO, Susana Sousa. A relevância da liberdade de religião nas relações laborais: contributos para a sua compreensão à luz do Direito da União Europeia, p. 2-17. *International Journal on Working Conditions* (RICOT Journal), n. 2, Porto: IS-FLUP, 2011, p. 03.

¹⁴¹ MESSA, 2011, p. 05.

Nesse sentido, Soriano sublinha que “Todas as práticas religiosas devem ser permitidas pelo Estado, exceto as que envolvem atos antissociais e hostis ao próprio ser humano”¹⁴².

A religião se compõe de elementos de crença e ritual, ou seja, o ritual é a concretude da fé, a qual precisa ser manifestada. Essa manifestação é a causa de muitos conflitos no ambiente laboral quando se tem, de um lado, o trabalhador e, de outro, o empregador – ambos possuidores de dogmas religiosos completamente distintos. Torna-se hostil a situação de imposição de crenças e dogmas religiosos por parte do empregador a seus funcionários. Complicado também é o trabalhador praticar seu culto no trabalho quando seu empregador professa outra fé, é agnóstico ou ateu¹⁴³. Como os direitos fundamentais não são absolutos, a opção para a incidência dos princípios religiosos do empregador costuma se fixar, como também a sua visão de mundo, a sua ideologia levando empregados a tal adesão no exercício da prestação laboral, os quais renunciariam a seus direitos.

Véu, turbante, crucifixo e demais símbolos religiosos são motivos de conflitos entre a liberdade de religião e o trabalho que é assumido pelo assalariado. Muitos destes entram em contendas em decorrência de seu comportamento discriminatórios por questão religiosa. “Na verdade, multiplicam-se as possibilidades de conflitos entre liberdade religiosa e relação de trabalho e, neste sentido, na esfera contratual surgem situações de incumprimento originadas pelas crenças religiosas”. Há até mesmo “verdadeiros conflitos de deveres: deveres que surgem na esfera religiosa e deveres atinentes à execução do contrato de trabalho”¹⁴⁴. Exemplo disso é o período sabático.

Nesse contexto, algumas interrogações se fazem pertinentes: “E o que dizer relativamente ao trabalhador que pretender ostentar certos símbolos religiosos como um crucifixo ou um véu islâmico? E quanto ao trabalhador que, na cantina da empresa, pretende uma refeição adequada aos preceitos religiosos que segue?”¹⁴⁵ Há uma grande inquietação com o fator religioso no âmbito da não discriminação nas relações laborais de modo a assegurar uma convivência harmoniosa entre os diferentes. Da mesma forma que o Estado não questiona nem interfere nas práticas religiosas que

¹⁴² SORIANO, 2017, p. 9.

¹⁴³ Cf. VEIGA, Cláudio Kieffer. O direito fundamental da liberdade religiosa na relação de emprego. 12p. *X Semana de Extensão, Pesquisa e Pós-graduação*. SEPesq Centro Universitário Ritter dos Reis. 20 a 24 de outubro de 2014. Disponível em: <<https://goo.gl/aU4iZx>>. Acesso em: 21 mar. 2017, p. 05.

¹⁴⁴ MACHADO, 2011, p. 04.

¹⁴⁵ MACHADO, 2011, p. 05.

recomendam certos paramentos/vestimentas em espaços públicos também o faz nas atividades de lazer, estudo e também de trabalho ficando permitido o uso de

[...] véu ou hijab (lenço islâmico usado por mulheres em sinal de modéstia submissão a Deus), taquia (pequeno chapéu usado no islamismo significando respeito), quipá (pequeno chapéu usado no judaísmo significando respeito), solidéu (pequeno barrete usado pelos eclesiásticos para cobrir a coroa da cabeça), filas (chapéu usado nas religiões afro-brasileiras), colares ou guias, entre outros [...]¹⁴⁶.

Também surgem interrogações relativas ao empregador. Por exemplo: até que ponto se configura um desrespeito aos direitos dos funcionários o fato de o empregador, no ambiente laboral, divulgar por imagem/áudio a sua fé? Como ficaria a liberdade religiosa dos funcionários, que é um direito fundamental, assegurado inclusive no ambiente laboral? Instaurado o conflito “cabe ao Estado intervir na relação trabalhista para solucionar a colisão de direitos”, pois se trata de desrespeito para com os funcionários que “dentro do ambiente de trabalho são obrigados a ter acesso a mensagens religiosas”¹⁴⁷.

O ideal por um bem-estar social mais amistoso requer de todos os envolvidos atitudes não discriminatórias, isto é, sensibilidade para perceber o limite entre a liberdade de manifestação religiosa ou de adesão ao ateísmo e as formas de abuso dos direitos de tais manifestações constringendo a alteridade, incorrendo em discriminação – tema a ser explanado na próxima parte.

¹⁴⁶ CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Projeto de Lei n. 979, de 2015* (Do Sr. Wadson Ribeiro). Criminaliza a discriminação pelo uso de vestimentas ou paramentos religiosos. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/1321769.pdf>>. Acesso em: 21 mar. 2017, p. 03.

¹⁴⁷ BRITO, 2016.

2 DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA NA SEARA TRABALHISTA

A História da humanidade está assinalada de discriminação religiosa resultando não raro em intolerância e perseguição de quem detém o poder sobre o menos poderoso, o qual, quando porventura segue doutrina diferente da ideologia predominante.

Segundo Soriano, a despeito de relevantes tratados internacionais envolvidos com os direitos humanos e das constituições de inúmeros países democráticos e não democráticos, tais direitos são alvos de preocupações. Remetendo-se a Paul Marshall, Soriano arrola perseguições a grupos religiosos distintos: “Baha’is no Irã, Ahmadis no Paquistão, Budistas no Tibete, praticantes da religião Falun Gong na China e Cristão da Arábia Saudita”. Também ateístas e gnósticos são perseguidos. Por exemplo: declarar-se ateísta na Indonésia é ser ilegal e, na Arábia Saudita, sofre execução por apostasia. “O grupo de cristãos é o que mais sofre perseguições religiosas”, está sempre vivenciando alguma forma de discriminação ou opressão¹⁴⁸. Com efeito,

Os jornais estão recheados com matérias desse tipo de desrespeito. Desrespeito que vai desde o massacre psicológico das filosofias avessas às crenças dos agressores, como do massacre propriamente dito de povos e grupos étnicos. As chamadas ‘bruxas’ da Inquisição, os antigos povos das Américas, Cruzadas, sunitas x xiitas, Estado Islâmico, Boko Haram, judeus x árabes, um milhão de tutsi mortos por hutus em Ruanda, santos católicos e estátuas religiosas de várias religiões destruídas em nome de um ‘verdadeiro Deus’, apedrejamento de ‘infiéis’ tanto por parte de radicais ditos mulçumanos quanto por quem discorda ao ver uma menina pequena sair de um centro de candomblé com roupas típicas de sua crença (JORNAL A VOZ DA SEERA, 2017)¹⁴⁹.

Sem mais delongas, o que se pretende por ora é trazer para o centro da discussão desta parte a expressão *discriminação religiosa* deslindando seu conteúdo semântico, formas, momentos de ocorrência em ambiente laboral (fases pré-contratual e contratual) e efeitos jurídicos envolvendo justa causa e indenização por dano moral.

¹⁴⁸ Cf. SORIANO, 2017, p. 5-6.

¹⁴⁹ JORNAL A VOZ DA SERRA. *Intolerância religiosa: uma mancha na história da humanidade*. 23 jan. 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/FXEaD8>>. Acesso em: 2 jul. 2017.

2.1 A semântica do termo *discriminação*

O *Dicionário Houaiss* apresenta quatro acepções para o termo *discriminação*. Registra-se na primeira e na segunda o seguinte: “1 faculdade de discriminar, distinguir; discernimento 2 ação ou efeito de separar, segregar, pôr à parte <d. racial> <os negros sofrem d.>”. Nessas acepções não se manifesta qualquer conotação negativa do termo em apreço – motivo pelo qual interessa, mais especificamente, a este trabalho a acepção seguinte: “3 p.ext. Tratamento pior ou injusto dado a alguém por causa de características pessoais; intolerância, preconceito, <os idosos lutam contra a d. no mercado de trabalho>”, e a última, a saber: “4 JUR ato que quebra o princípio de igualdade, como distinção, exclusão, restrição ou preferências, motivado por raça, cor, sexo, idade, trabalho, credo religioso ou convicções políticas”¹⁵⁰. Nestas duas últimas o conteúdo semântico está impregnado de toda uma história latente em práticas separatistas e, por isso mesmo, é repudiada pela Constituição cujo caminho trilhado é fundamentado na igualdade dos direitos. Nesse sentido, recorre-se muitas vezes ao Estado em busca de equiparação social.

Patrick Charlier e Julie Ringelheim reconhecem que essas questões são problemáticas na jurisprudência: o conceito de discriminação indireta nem sempre parece bem entendido pelos juízes, por isso também as ações de discriminação baseadas em religião muitas vezes falham, às vezes por razões questionáveis¹⁵¹. No seu sentido legal e jurídico, a discriminação refere-se a um tratamento diferenciado, legalmente proibido: ela compreende, assim, o tratamento desigual dado a um grupo ou a uma pessoa, com base em certas características distintas¹⁵².

Para Alicce Barros, discriminação é “o caráter infundado de uma distinção”¹⁵³, que, segundo Sodré, “vem do fato de ignorarmos – afetivamente, intelectualmente – que estamos excluindo o outro, o diverso, por não termos possibilidade de lidar

¹⁵⁰ HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. *Dicionário Houaiss de Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001, p. 1053.

¹⁵¹ CHARLIER, Patrick; RINGELHEIM, Julie. *Les lois belges de 2007 et la lutte contre la discrimination: l'épreuve de la pratique*, p. 101-122, 2014, Disponível em: <<https://goo.gl/GGQrEw>>. Acesso em: 8 dez. 2017, p. 114. (Tradução nossa).

¹⁵² ESCODA, Marta Roca i. L'utilisation politique du langage moral de la reconnaissance: une neutralisation du concept de discrimination, *Genre, sexualité & société*, n. 15, Printemps, 2016, p. 2. (Tradução nossa).

¹⁵³ BARROS, Alice Monteiro. Discriminação no emprego por motivo de sexo. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000, p. 56.

existencialmente com a diferenciação”¹⁵⁴; portanto, discriminação é um comportamento que se revela pela falta de respeito emergente das diferenças cujo resultado costuma gerar certos padrões de violência; é, antes de mais nada, efeito de determinado preconceito.

E o que vem a ser o preconceito? Recorrendo-se ao mesmo dicionário acima, encontra-se: “1 qualquer opinião ou sentimento, quer favorável quer desfavorável, concebido sem exame crítico 1.1 ideia, opinião ou sentimento formado *a priori*, sem maior conhecimento, ponderação ou razão”¹⁵⁵. Como se nota, o preconceito emerge de alguma circunstância passando, a partir de então, a se revelar uma “verdade” sobre determinado tema, ambiente, pessoa, etc. – o que indica não existir conhecimento profundo sobre o ser discriminado.

Continuando a elucidação do conceito de preconceito, em 2 encontra-se: “2 atitude, sentimento ou parecer insensato esp. de natureza hostil, assumido em consequência da generalização apressada de uma experiência pessoal ou imposta pelo meio; intolerância <contra um grupo religioso, nacional ou racial> <p. racial>” – uma definição que se mescla com a definição de discriminação, que é o efeito, atitude/comportamento daquilo que se tem por concepção. Por fim, as acepções 3 e 4: “3 conjunto de tais atitudes <combater o p.> 4 PSICN qualquer atitude étnica que preencha uma função irracional específica, para seu portador <p. alimentados pelo inconsciente individual>”¹⁵⁶.

Seriam sinônimas as palavras discriminação e preconceito? Coutinho não as tem como equivalentes. Explica que

[...] o preconceito se distinguiria da conduta discriminatória, por ser o um sentimento latente que, nem sempre, se traduz em ação. Já, a discriminação é um ato de exteriorização do preconceito. Portanto, não se confunde discriminação com preconceito, muitas vezes, justificado pelas práticas naturalizadas de uma sociedade autoritária, fundada em relações de poder, que resultam por provocar desigualdades sociais¹⁵⁷.

Percebe-se que, da diversidade semântica atribuída ao termo discriminação, o mais frequentemente utilizado está sob o domínio sociológico (como é o caso específico desta pesquisa). Este se revela como uma questão que envolve os direitos

¹⁵⁴ SODRÉ, Muniz. Diversidade e diferença. *Revista Científica de Información y Comunicación*, p. 5-15, n. 3, Sevilla Sección Claves. Universidade do Rio de Janeiro, 2006, p. 9.

¹⁵⁵ HOUAISS; VILLAR, 2001, p. 2282.

¹⁵⁶ HOUAISS; VILLAR, 2001, p. 2282.

¹⁵⁷ COUTINHO, 2006, p. 25.

humanos, negando-os, com a conotação de desprestígio, desvalor, acarretando desigualdade em relação aos “diferentes”. Além disso, a recusa aos direitos dos “diferentes” deixa-os em estado de inferioridade, entendido como *discriminação negativa*, uma vez que segrega, exclui, engendrando desigualdades injustificadas. “O fenômeno da discriminação faz com que pessoas se tornem parte de grupos vulneráveis que experimentam desvantagens sociais e ocupacionais”¹⁵⁸. Conforme o Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009, constitui-se discriminação

[...] qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha o propósito ou o feito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural ou em qualquer campo da vida pública¹⁵⁹.

“No âmbito do trabalho decente o combate à discriminação”, por exemplo, explica Maria Luiza Pinheiro Coutinho: “se assume como uma necessidade permanente quando da pretensão de atingir um trabalho digno, em condições de liberdade, igualdade de oportunidades, proteção, e garantia à dignidade humana da pessoa do trabalhador”¹⁶⁰. Caso, porém, no emprego/profissão, o tratamento diferenciado resulte em alteração ou destruição da igualdade de oportunidades, caracteriza-se aí uma discriminação de natureza jurídica. Configura-se como antijurídica “a preferência por pessoas ou grupos sociais” apenas quando a situação for “fundada em critérios irrelevantes que impedem a igualdade de direitos de se confirmar”¹⁶¹, pois, nesse caso, “vai de encontro aos valores constitucionais”¹⁶², interferindo negativamente “nos direitos das pessoas, impedindo-as, por razões injustificadas, de exercerem plenamente o direito à igualdade de oportunidades”¹⁶³.

Em sua dissertação de mestrado, Lídia Clément Figueira Moutinho arrola conceitos de discriminação de alguns teóricos desse tema. Por exemplo: a) “o caráter infundado de uma distinção”, de Alice Monteiro de Barros; b) “preconceito em sua forma ativa”, de José Cláudio Monteiro de Brito Filho; c) “a conduta pela qual nega-se à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação

¹⁵⁸ COUTINHO, 2006, p. 32.

¹⁵⁹ BRASIL, 2009. Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 19 fev. 2015.

¹⁶⁰ COUTINHO, 2006, p. 6.

¹⁶¹ COUTINHO, 2006, p. 10-11.

¹⁶² COUTINHO, 2006, p. 12,

¹⁶³ Cf. COUTINHO, 2006, p. 14.

concreta por ela vivenciada”, de Maurício Godinho Delgado¹⁶⁴. E mais um conceito de discriminação é lembrado por Tavares quando diz que “O termo ‘discriminação’ não pode ser considerado como um conceito capaz de subverter e eliminar por completo direitos de envergadura constitucional, como a liberdade de expressão e de religião (liberdade de divulgação de crenças)”¹⁶⁵. Também recorrendo à Constituição Federal (CF) Coutinho esclarece:

Por prática discriminatória entende-se o ato, a ação, a realização da discriminação, como uma conduta real, concreta, efetiva, em relação ao outro, seja de forma continuada, reiterada, ou manifestada através de apenas um ato isolado. A prática discriminatória, quando produz um *prejuízo* ao outro, ou tem como efeito alterar a igualdade de oportunidades que deve ser garantida a todos, é conduta ilícita, por encontrar vedação no sistema jurídico brasileiro, visto afrontar o princípio da igualdade (art. 5º, *caput*, da CF)¹⁶⁶.

Nessa linha de raciocínio, Roger Raupp Rios é mais um que elabora o conceito de discriminação como

[...] qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural ou em qualquer campo da vida pública¹⁶⁷.

Sabe-se que a discriminação se constitui num evento multifacetado e, por isso mesmo, complexo, afinal as distintas conjunturas, as cadeias relacionais, os elementos acidentais e motivações que estimulam a discriminação são irredutíveis a determinado critério isolado¹⁶⁸.

¹⁶⁴ MOUTINHO, Lídia Clément Figueira. *Discriminação, preconceito e estigma do empregado acidentado: análise os mecanismos jurídicos de proteção do trabalhador em face da empresa*. 212fl. Dissertação de mestrado em Direito Empresarial e Cidadania. Curso Universitário Curitiba, Curitiba-PR, 2010, p. 23.

¹⁶⁵ TAVARES, André Ramos. *O direito fundamental ao discurso religioso: divulgação da fé, proselitismo e evangelização*. Disponível em: <<https://goo.gl/E9J95M>>. Acesso em: 27 mar. 2017, p. 21.

¹⁶⁶ COUTINHO, 2006, p. 23.

¹⁶⁷ RIOS, Roger Raupp. *Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008, p. 20.

¹⁶⁸ RIOS, Roger Raupp Rios; SILVA, Rodrigo da. *Discriminação múltipla e discriminação interseccional: aportes do feminismo negro e do direito da antidiscriminação*. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbcpol/n16/0103-3352-rbcpol-16-00011.pdf>>. Acesso em: 26 mar. 2017.

2.2 Formas de discriminação

Se, de um lado, está a *discriminação negativa* (como já referida anteriormente), que resulta em desigualdades injustificadas ao desfavorecer a pessoa de seus direitos, segregá-las na sociedade; de outro lado, está a *discriminação positiva*, que, segundo Márcia Maria Vasconcelos Angelo, manifesta-se “na presença de políticas públicas, reguladas em lei, destinadas a eliminar situações que possam ser caracterizadas como de desigualdade”. A autora exemplifica mencionando: a) o “sistema de quotas estabelecido em algumas universidades, fundado na utilização de um critério de diferenciação voltado a eliminar a situação histórica de desigualdade existente”; b) a “estabilidade provisória voltada à proteção de emprego da mulher gestante”. Representa, pois, um “mecanismo próprio da tutela do princípio da igualdade”¹⁶⁹. Para Coutinho, também é uma “forma desfavorável de tratamento”, e que

[...] gera excessivas desigualdades entre as pessoas ou grupos, opõe-se outro tipo de discriminação, denominada *discriminação positiva*. Isso porque é um modo de eliminar as diferenças, ao assegurar a igualdade de oportunidades a todos, mediante políticas protetivas ou distributivas de benefícios às pessoas ou grupos que se encontram em situação desfavorável, com o objetivo de corrigir os desequilíbrios existentes na sociedade. Justifica-se a discriminação positiva a partir da ideia de equidade, que vai dizer da necessidade de tratamento igual para os iguais e desigual para os desiguais¹⁷⁰.

A discriminação negativa pode se exteriorizar direta ou indiretamente e de forma oculta/velada. Sob a *forma direta*, “o tratamento desigual é fundado em critérios proibidos, como o sexo, a cor, a idade, a origem, a religião, ou seja, todas aquelas razões apontadas no ordenamento jurídico”. É entendida como “uma forma de dominação de um grupo social sobre outro”¹⁷¹. Como explica Angelo, “é a de mais fácil percepção, e ocorre por um ato ativo do empregador, que se coloca de forma clara e funda-se em critérios não permitidos em nossa legislação”¹⁷². A intencionalidade é o que distingue a discriminação direta fundamentada em preceitos juridicamente proibidos direcionados a pessoa/grupo, manifestada pelo tratamento desfavorável e desigual suscetível de ocorrência nos propósitos pretendidos pela

¹⁶⁹ ANGELO, 2009, p. 17.

¹⁷⁰ COUTINHO, 2006, p. 15.

¹⁷¹ COUTINHO, 2006, p. 19-20.

¹⁷² ANGELO, 2009, p. 15.

aplicação de critério, atos, decisões e nos recursos utilizados para se alcançar outro efeito¹⁷³.

Sobre a discriminação direta, lembram as autoras Fernanda Frizzo Bragato e Bianka Adamatti da proibição expressa, no direito brasileiro, “nos artigos 3º, 5º, XLII, 7º, XXX e XXXI, 227, *caput* da Constituição de 1988, e na Lei no 7.716/89”. Essa forma de discriminação se opõe ao privilégio porque não beneficia quem está em situação desvantajosa, como a Lei do Boi “(Lei no 5.465, de 3 de julho de 1968, atualmente revogada pela Lei no 7.423, de 17 de dezembro de 1985)”, por exemplo, “em seu artigo 109, estabelecia vagas em cursos públicos federais brasileiros voltados para as ciências agrícolas para agricultores ou seus filhos, independentemente da situação socioeconômica destes”¹⁷⁴. Assim está registrado na Lei:

Os estabelecimentos de ensino médio agrícola e as escolas superiores de Agricultura e Veterinária, mantidos pela União, reservarão, anualmente, de preferência, de 50% (cinquenta por cento) de suas vagas a candidatos agricultores ou filhos destes, proprietários ou não de terras, que residam com suas famílias na zona rural e 30% (trinta por cento) a agricultores ou filhos destes, proprietários ou não de terras, que residam em cidades ou vilas que não possuam estabelecimentos de ensino médio¹⁷⁵.

Já na *forma indireta*, há uma manifestação velada, pois não há distinção formal com o tratamento dado ao “diferente”, mas os efeitos produzidos sobre este são distintos, desfavorecedores a ele. “São práticas aparentemente neutras, mas que resultam por excluir pessoas ou grupos sociais historicamente discriminados”¹⁷⁶, isto é, ela se revela por meio da neutralidade de tratamento que é formalmente igual, mas o produto é desvantajoso ao discriminado, ainda que essa prática seja aparentemente apropriada, necessária e passível de justificação por princípios objetivos legítimos¹⁷⁷. “Tem-se assim que o ato ilícito acoberta-se pelo manto da legalidade” – esclarece Angelo –, “mas, na realidade, descumpre os direitos fundamentais do empregado. Dessa forma, torna mais difícil sua identificação e punição, uma vez que mantém uma aparência de igualdade, mas na realidade consubstancia-se em uma situação de desigualdade”¹⁷⁸.

¹⁷³ Cf. RIOS, 2008, p. 89.

¹⁷⁴ BRAGATO; ADAMATTI, 2014, p. 97.

¹⁷⁵ BRASIL. *Lei nº 5.465*, de 3 de julho de 1968. Disponível em: <<https://goo.gl/EKTXHx>>. Acesso em: 27 mar. 2017.

¹⁷⁶ COUTINHO, 2006, p. 20.

¹⁷⁷ RIOS, 2008, p. 118.

¹⁷⁸ ANGELO, 2009, p. 16.

A discriminação indireta se diferencia da discriminação direta, conforme Bragato e Adamatti, apenas no fato de que esta “tem o propósito” e aquela “tem o efeito”, pois ambas “têm um impacto desigual sobre um grupo específico, causando ou reforçando a discriminação da parte afetada”. As autoras citam como exemplo a hipótese de dois trabalhadores numa mesma firma receberem tratamento igualitário ainda que um deles seja deficiente físico e se locomova por meio de cadeira de rodas. Não há facilidade de acesso para este adentrar o local de trabalho (rampa ou elevador) onde há escadas. No caso, tratamento igual a ambos configura discriminação indireta contra o cadeirante. Deveria, sim, ocorrer um tratamento igualitário, facilitando entrada e saída do deficiente¹⁷⁹.

Conforme identifica Angelo, tem-se ainda a *discriminação oculta* quando ela está travestida de boa-fé e ocorre “de forma velada, não declarada, e de difícil identificação”, isto é, mascarada “pelo emprego de instrumentos aparentemente neutros, ocultando a real intenção efetivamente discriminatória”¹⁸⁰. Luiz Marcelo Góis expõe também esse tipo de discriminação exemplificando que sua ocorrência pode se dar pelo empregador que, querendo se livrar de um empregado homossexual, faz uso de um discurso neutro para dispensá-lo, como contenção de despesas, isto é, o real motivo está oculto, isso porque prevalece a intencionalidade do agente¹⁸¹, “sendo possível apenas apreciar os seus resultados danosos”¹⁸².

As autoras Lourdes Bandeira e Analla Soria Batista assim se expressam:

A reflexão, que busca construir uma ponte entre o preconceito e a violência, enfatiza as diversas formas de discriminação e exclusão e compreende os seguintes aspectos: os parâmetros jurídicos em relação a co-existir e a reconhecer; as ciências sociais diante da construção das diferenças/dissimilaridades; os fundamentos conceituais da categoria ‘preconceito’ e suas derivantes em relação às de discriminação e exclusão social; os mecanismos do preconceito; a relação diferença-preconceito, imagem e racionalização do outro¹⁸³.

¹⁷⁹ Cf. BRAGATO; ADAMATTI, 2014, p. 97-98.

¹⁸⁰ ANGELO, 2009, p. 16.

¹⁸¹ GÓIS, Luiz Marcelo F. *Discriminação nas relações de trabalho*. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz (coords.). *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010, p. 137.

¹⁸² RODRIGUES, João Augusto. *Discriminação indireta no trabalho por motivo de raça e gênero: um enfoque a partir das teorias da justiça distributiva e da economia da discriminação*. 136fl. Dissertação (Mestrado) – Programa de Mestrado e Doutorado em Direito, Centro Universitário de Brasília (UniCEUB), Brasília, 2012, p. 65.

¹⁸³ BANDEIRA; BATISTA, 2002, p. 120.

As autoras exemplificam como formas de discriminação “os critérios relativos à ocupação diferencial dos cargos, promoções e responsabilidades dentro das empresas”, gerando por vezes “humilhações no local de trabalho”¹⁸⁴.

2.3 Momentos da ocorrência da discriminação

A discriminação pode ocorrer nos mais diversificados ambientes sociais, inclusive no laboral. Seja onde for, sempre consiste em conduta grave, munida de dramáticos resultados, uma vez que estes incidem em exclusão social e na negativa do preceito da igualdade. Na ambiência laboral, em caso de empregados serem vitimados pela discriminação, torna-se bastante penosa a situação por ter de se sujeitar ao domínio do outro, o empregador. São momentos que podem ocorrer tanto na fase pré-contratual quanto na fase contratual, como se verá a seguir.

2.3.1 Discriminação laboral na fase pré-contratual

As relações de emprego geram contrato de trabalho, que envolvem o empregado em vários fatores, como estes: a) a prestação de serviço ao empregador (uma espécie de pessoalidade de natureza insubstituível por outrem); b) o exercício da atividade normal (e não eventual) para a qual fora contratado, sendo, para isso, remunerado; c) a subordinação jurídica ao empregador na prestação de serviço. Quanto ao empregador, não lhe é permitida a adoção de práticas de teor discriminatório, conforme prevê o art. 1º da CF, já mencionado aqui algumas vezes, e que abrange, inclusive, a relação pré-contratual. É vedado ao empregador praticar anúncios discriminatórios como, por exemplo, manifestar necessidade de funcionário alto, loiro, de olhos azuis (ou situações análogas)¹⁸⁵.

Em se tratando especificamente da contratação de mulher, também é considerado ato discriminatório, em sua admissão ao emprego, a exigência de teste de gravidez ou outro expediente comprobatório de esterilização. Pela Lei n. 9.029/95, constitui-se crime esse ato. Como se nota, a relação de trabalho/emprego, por

¹⁸⁴ Cf. BANDEIRA; BATISTA, 2002, p. 122.

¹⁸⁵ FERREIRA, Willian de Souza. *A discriminação nas relações trabalhistas e a garantia provisória da gestante*. Monografia. 55fl. Bacharelado em Ciências Jurídicas. Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba-PR, 2015, p. 44.

envolver a relação de poder, constantemente é uma fonte de discriminação, em geral com efeitos prejudiciais ao subordinado seja no trabalho seja na sua vida pessoal e familiar. “Isso devido às desigualdades fáticas entre as partes do contrato de trabalho, além do estado de submissão em que se encontra o empregado frente ao comando, controle e fiscalização da prestação de serviço, realizados pelo empregador”¹⁸⁶. No ensinamento do autor Carlos Henrique Bezerra Leite¹⁸⁷,

[...] qualquer prática discriminatória da empresa cuja finalidade seja estabelecer restrições ao acesso de determinada pessoa ao emprego ou à manutenção desse, ou que venha a ser determinante de seu desligamento, mesmo quando relacionada a discriminação por sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvado o caso do menor art. 7º, XXXIII, CF) encontra-se terminantemente proibida¹⁸⁸.

Arguições pessoais com finalidade específica de extrair informações “sobre crenças religiosas, opiniões políticas, orientação sexual, estado de saúde, situação familiar, ou apurar traços do caráter e da personalidade do trabalhador, candidato à vaga de emprego” são condutas discriminatórias por invadirem e violarem a vida particular na sua intimidade e liberdade de ser o que é. Em vez disso, o que se deve avaliar é a aptidão do candidato para o exercício da função do cargo disponível¹⁸⁹. Lembra a advogada especialista em Direito e Processo do Trabalho, Hebe Mara Sá e Silva, que “Pode gerar dano na fase pré-contratual também no caso de candidatos coagidos por assédio sexual ou a exames físicos vexatórios, discriminação a candidatos homossexual, aidético, etc”¹⁹⁰. Com efeito,

O empregador tem a faculdade de escolher a pessoa que deseja contratar, não fazendo uso de agências de colocação. Entretanto, a avaliação prévia da aptidão do candidato torna-se frequente, sendo comum submetê-lo a exames de seleção, que poderão compreender entrevista pessoal, questionário, prova grafológica ou teste psicotécnico, os quais, em geral, consistem em questionamentos sobre o caráter e personalidade do candidato, com o objetivo de aferir não só a aptidão para desenvolver a atividade a contento, mas também as suas características psíquicas, a fim de averiguar se poderão repercutir sobre a regularidade de execução do contrato de trabalho. A ilicitude desses métodos dependerá das cautelas que forem adotadas para não interferir na vida privada do candidato, além do que for necessário. Logo, nesse sentido devem ser dirigidas as entrevistas e questionários. As perguntas formuladas precisam estar relacionadas com a aptidão profissional

¹⁸⁶ COUTINHO, 2006, p. 112-113.

¹⁸⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 9. ed., São Paulo: LTr, 2001, p. 146.

¹⁸⁸ LEITE, 2001, p. 146.

¹⁸⁹ COUTINHO, 2006, p. 114.

¹⁹⁰ SILVA, Hebe Mara Sá. *Danos morais na fase pré-contratual das relações individuais trabalhistas*, p. 5189-5208. Disponível em: <<https://goo.gl/mP2JMo>>. Acesso em: 29 mar. 2017, p. 5205.

exigida para prestação do trabalho oferecido. O candidato, por sua vez, deverá responder às indagações com sinceridade, agindo ambos em clima de boa-fé e respeito. O aspirante ao emprego poderá, entretanto, recusar-se a responder a questões sobre aspectos pessoais, desde que a veracidade das informações não seja de fundamental importância para execução do serviço¹⁹¹.

Coutinho adverte ser também investigação invasiva a consulta a “serviços de proteção ao crédito (SPC e SERASA)” – uma conduta arbitrária, que considera esse aspecto determinante na eliminação do candidato caso esteja endividado. Tal perquirição não é pertinente às competências do candidato para a função do cargo pleiteado. Do mesmo modo, incluem-se consultas de privacidade “as insinuações sexistas que denotam preconceito”, por serem “lesivas aos direitos do trabalhador”. Acrescentam-se aí consultas a “listas negras” em caso do candidato já ter sido empregado de outra empresa e fora demitido por não conseguir desempenhar a sua função a contento da empresa e esta emitir sobre ele “informações desabonadoras” que circulam no mercado de trabalho. Essas listas contêm também informações de trabalhador que tenha pleiteado, “junto à Justiça do Trabalho, direitos que lhes são devidos, e que não foram cumpridos por ocasião da rescisão de seus contratos de trabalho”. Esses atos lesam a pessoa do trabalhador, criam-lhe obstáculos para a admissão de novo emprego, impedem-lhe a igualdade de oportunidades¹⁹².

Explica Hebe Mara Sá e Silva que “O dano pré-contratual não decorre de violação do contrato de trabalho e sim da ofensa a um dever de conduta, ou seja, ao princípio da boa-fé objetiva, conforme art. 422 do Código Civil”. Adverte a autora que pré-contrato se distingue de negociações prévias. Aquele “é um ato jurídico perfeito e acabado que tem por objetivo a promessa de celebração de um contrato futuro com efeito vinculante às partes”; estas “são constituídas de fatos e tratativas em fase incipiente que objetivam fixar as condições e o objetivo de um contrato ou um pré-contrato”¹⁹³.

Enfim, a discriminação no ambiente laboral pode ocorrer, como o exposto, até mesmo no anúncio para recrutar trabalhadores, nas entrevistas, isto é, no processo de seleção. Antes mesmo do trabalhador assumir o emprego, ele pode ser lesado, não sendo avaliado devidamente pelas suas condições para exercer o cargo em

¹⁹¹ BARROS, 1997, p. 61.

¹⁹² COUTINHO, 2006, p. 115.

¹⁹³ SILVA, 2017, p. 5205.

disponibilidade e ficar, antecipadamente, em desvantagem de concorrência – o que viola o artigo 5º da CF/88, que prevê a igualdade de direitos.

2.3.2 Discriminação laboral na fase contratual

Como já se mencionou neste trabalho, o princípio da isonomia (ou preceito da não discriminação) está impresso na CF de 1988, sustentado na redação do caput e inciso I do art. 5º, que consubstancia na não diferenciação de pessoas que se encontram numa mesma condição fática e jurídica, vetando, assim, a diferenciação injustificada. Apesar disso, no período de vigência do vínculo empregatício, as discriminações ocorrem, e as mais recorrentes se dão pela forma de “preterições em promoções, bonificações, equiparação salarial, distinção de oportunidades, limitação de atuação, ou mesmo o trato pessoal menos cortês ou mais humilhante e vexatório”¹⁹⁴.

Tem sido enfático, no enfoque trabalhista, o princípio constitucional de procedimento/acolhimento igualitário, imparcial, para conjunturas iguais. Mais ainda se intensifica quando se instaura o desafio de se conferir praticabilidade aos direitos fundamentais, em especial a determinação isonômica constitucional. Parte-se da irrefutável desigualdade estrutural no vínculo empregado/empregador procurando se respeitar a indispensabilidade de se conseguir recursos de compensação dessa discrepância. Nessa seara, o princípio da isonomia surgiu com o intuito de dirimir esse tipo de desequilíbrio que tanto desfavorece certos empregados, em tese por estar fundamentado em motivo desarrazoado perante os empregados¹⁹⁵.

Mas não raras vezes o ato patronal reflete conteúdo discriminatório, seja por sexo, raça, situação familiar, saúde etc., e nestas situações, as disposições legais e a Súmula 443 do C. TST abordadas, funcionam tanto como maneira de reparar o dano causado, mas sobretudo, pretendem combater as práticas discriminatórias perpetradas pelo empregador nas relações de trabalho¹⁹⁶.

Vale reiterar que, quando há diferenciação em fatos iguais sem motivo lógico, o preceito da não discriminação manifesta-se como concepção proibitiva. Em todo o

¹⁹⁴ BOUCINHAS FILHO. Jorge Cavalcanti. *Discriminação por sobrequalificação*. 237fl. Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). São Paulo - SP, 2008, p. 129.

¹⁹⁵ BRUGINSKI, 2015, p. 24-25.

¹⁹⁶ BRUGINSKI, 2015, p. 32.

período do contrato (da admissão até o pacto da extinção), o empregador não pode negligenciar o princípio da isonomia, da não discriminação, “posto que o procedimento patronal de preferir, preterir ou empregado por razões destituídas de legitimidade jurídica configura conduta discriminatória em todas as fases contratuais”¹⁹⁷. Entretanto, “As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação”, como prevê a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Art. 1 – 2.¹⁹⁸. Também,

Art. 4 — Não são consideradas como discriminação quaisquer medidas tomadas em relação a uma pessoa que, individualmente, seja objeto de uma suspeita legítima de se entregar a uma atividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja atividade se encontre realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional¹⁹⁹.

No Direito do Trabalho, há meios legais com o fim de coibir, punir ou até estabelecer reparações ao empregado que tenha sofrido “tratamento desigual injustificado vinculado à relação de trabalho”. O Art. 7º, Incisos XXX e XXXI da Constituição de 1988, proíbe “tratamento diferenciado no tocante a salários, funções e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, bem como, protegem o trabalhador com deficiência, impedindo tratamento desigual referente a salário e critérios de admissão”²⁰⁰. A autora Márcia Kazenoh Bruginski ainda lembra que se constitui crime, de acordo com “os artigos 373-A, 460 e 461 da CLT e especialmente a Lei 9.029/95”, o seguinte:

I – a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;
II – a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem; a) indução ou instigamento à esterilização genética; b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS)²⁰¹.

¹⁹⁷ BRUGINSKI, 2015, p. 25.

¹⁹⁸ OIT. *Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/472>>. Acesso em: 30 mar. 2017.

¹⁹⁹ OIT, 2017.

²⁰⁰ BRUGINSKI, 2015, p. 28.

²⁰¹ BRUGINSKI, 2015, p. 28.

Durante o período contratual, esclarece Coutinho, no contrato de trabalho, há situações que podem provocar modificações arbitrárias prejudiciais ao trabalhador. Trata-se de ações discriminatórias que podem rebaixar o cargo/função do empregado, tornar praticável recursos abusivos para controlar e fiscalizar a atividade de serviço. Tais ações, esclarece a autora, são decorrentes de

1 Estado de gravidez – a atividade abusiva da autoridade disciplinar do empregador, em razão da tentativa ininterrupta de produtividade/lucro imediato, procura meios de intimidação com o intuito de se livrar de trabalhadoras grávidas na empresa, por considerá-las “inadaptáveis à organização laboral”. A partir do conhecimento desse estado, a empresa passa tratá-las de modo humilhante/vexatório, em desrespeito à sua dignidade de pessoa, lesando o seu patrimônio moral. Nesse sentido, exige-se delas “horas extras, não aceitação de atestado médico pré-natal, recusa em fornecer-lhe uniforme adequado a seu estado de gravidez, desvio de função, rebaixamento de cargo, mudança de horário” – o que nem sempre é compatível com o seu estado de gravidez.

2 Estado de saúde do empregado – ainda que haja um sistema protetivo em vigor, constitui-se relevante fator de discriminação as condições físicas do trabalhador, em especial quando se trata de doenças sem cura ou ainda estigmatizadas socialmente. Nesse caso, ainda que o trabalhador mantenha sua capacidade laboral e não ofereça riscos à saúde dos demais trabalhadores, ele é vitimado por ações discriminatórias/segregativas. Exemplo disso são os “hansenianos, portadores do vírus HIV/Aids, ou de doenças do trabalho (LER)”. Em tais circunstâncias, esses empregados costumam ser transferidos de suas funções e submetidos a outras inferiores. Contudo, tais atos, quando levados à apreciação dos tribunais, notadamente aqueles envolvendo empregados portadores de HIV/Aids, são entendidos como motivados por discriminação. A presunção assumida nessas decisões é de que o empregador, ciente do estado de saúde do empregado, ao dispensá-lo, estaria a agir por motivo de discriminação, e não simplesmente exercendo seu direito potestativo de rescisão do contrato de trabalho.

3 Assédio sexual – entendido como “conduta ofensiva, atentatória à disponibilidade sexual da pessoa, ao direito à liberdade sexual, isto é, o direito de dispor do próprio corpo”. O assédio sexual é uma prática discriminatória

por alterar “a igualdade de oportunidades no emprego”. Junto com o assédio moral, ele tem sido uma constante no ambiente laboral, pelo abuso do poder do empregador sobre o empregado. No caso do trabalhador homossexual, ele passa a ser discriminado com ofensas, deboches humilhantes.

4 Revista pessoal – decorre de um direito de controlar e fiscalizar para salvaguardar o patrimônio do empregador. Esse expediente tem-se revelado muitas vezes como prática discriminatória por ultrapassar os devidos limites e invadir a intimidade do revistado, afrontar-lhe a honra, ferir a sua dignidade – o que pode resultar em “perseguições, motivadas pelo preconceito ou discriminação” e “seria ensejador do dano moral”. Há casos de descomedimento por parte da empresa, que exorbita a regularidade da disciplina como submeter-se “o obreiro ao constrangimento de despir-se diante de encarregados da empresa com a finalidade de ‘revista’”. Também constitui-se conduta discriminatória do empregador (assédio moral) “o deslocamento do empregado para cargos ou funções menos prestigiosas do que as exercidas anteriormente, com o propósito de humilhá-lo ou de colocá-lo em situação vexatória”²⁰².

2.4 Efeitos jurídicos da discriminação religiosa no ambiente de trabalho

Cada vez mais frequente tem sido a provação crítica da liberdade religiosa no local de trabalho, principalmente porque grande parte da vida de muitas pessoas é vivida no ambiente de trabalho. Para algumas parcelas desse contingente a religião é um considerável fator definidor de sua própria identidade. Nesse sentido, como então colocar entre parênteses parte significativa da sua identidade (a religiosa) que, quase sempre, é o propósito espiritual de sua vida, enquanto exerce sua profissão? Seria o caso de o indivíduo deixar de ser quem é, passar-se por outra pessoa? Manoel Gonçalves Ferreira Filho apresenta três aspectos concernentes a triangularem: Religião, Direito, Estado. Para o autor,

Um é o do relacionamento global entre religião e Estado. Outro, o da posição do indivíduo em face da religião, o direito à crença, à liberdade de crer ou não

²⁰² COUTINHO, 2006, p. 119-124.

crer, à escolha do objeto da crença. O terceiro, a questão do culto, o aspecto exteriorizado na crença²⁰³.

Em se tratando de direito, Bandeira e Batista orientam a consulta à “Lei nº 8.081, de 21 de setembro de 1990”, que sofreu a pressão de movimento sociais, recebendo várias emendas. A lei “estabelece os crimes e as penas aplicáveis aos atos discriminatórios”, incluindo-se aí o de religião, “praticados pelos meios de comunicação ou por publicação de qualquer natureza”, inclusive, especificamente, “as formas de expressão e comunicação” “que se observam no trabalho”²⁰⁴.

Jônatas Eduardo Mendes Machado assevera: “Tanto as constituições nacionais da generalidade dos Estados ocidentais como o direito internacional dos direitos humanos consagram a liberdade religiosa, o direito ao trabalho e o princípio da igualdade e não discriminação nas relações laborais”²⁰⁵. Portanto, empregador e empregado hão de estar muito atentos por ocasião da rescisão de um contrato (momento pós-contratual), pois isso pode ocorrer tanto por justa causa quanto por indenização por dano moral, como se comenta a seguir.

2.4.1 Rescisão por justa causa

O empregador pode, de acordo com o direito brasileiro, demitir o empregado, mesmo sem justo motivo, entretanto sem a adoção de conduta discriminatória. Assim explica Márcia Kazenoh Bruginski: “ainda que o empregador através do seu poder diretivo possa administrar da melhor forma o seu empreendimento, demitindo sem justa causa o empregado, não pode, de outro lado, praticar atos motivados por fatores de *discrímen*²⁰⁶”²⁰⁷. Entretanto, segundo Coutinho, a despedida do empregado poderá resultar em justa causa se “motivada por mau procedimento ou incontinência de conduta (art. 482, b, da CLT)”²⁰⁸ deste, caso de assédio moral. Mas sendo praticado pelo empregador ou alguém hierarquicamente superior, o prejudicado pode “pleitear

²⁰³ FERREIRA FILHO, 2002, p. 82.

²⁰⁴ BANDEIRA; BATISTA, 2002, p. 121.

²⁰⁵ MACHADO, Jônatas Eduardo Mendes. Liberdade e igualdade religiosa no local de trabalho: breves apontamentos, p. 07-19. *Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região*, n. 3, 2010. Disponível em: <<https://goo.gl/1tDa8N>>. Acesso em: 21 mar. 2017, p. 07.

²⁰⁶ O vocábulo “*discrímen*” significa “discriminar”, que significa “separar”, “excluir”, ou “desigualar”. JUSBRASIL. *Crítérios de *discrímen**. Disponível em: <<https://goo.gl/eGStwe>>. Acesso em: 28 maio 2017.

²⁰⁷ BRUGINSKI, 2015, p. 28. CLT: Consolidação das Leis do Trabalho.

²⁰⁸ BRUGINSKI, 2015, p. 28.

a rescisão indireta do contrato de trabalho, por ato lesivo à honra e à boa fama, nos termos do artigo 483, e, da CLT²⁰⁹.

Na condição de Estado laico, isto é, sem religião oficial, no Brasil deveria haver uma harmonia religiosa entre todos – o que não ocorre, de fato, pois, há aqueles que não respeitam a religião do outro, inclusive no ambiente laboral acarretando danos de ordem moral na pessoa discriminada. Para melhor entender situações como esta, é preciso distinguir dois lados da questão:

1 de um, a liberdade de expressão – cada um pode manifestar seu posicionamento adverso a religião/religiões distinta(s) da sua;

2 de outro, a intolerância religiosa – manifestando seu posicionamento, “a pessoa pode expor os motivos que formam sua convicção de não gostar ou aceitar alguma religião ou credo”²¹⁰.

O problema se torna embaraçoso quando essa exposição transcende as fronteiras da Liberdade de Expressão para invadir com desrespeito outros terrenos, o da alteridade, resultando na intolerância religiosa²¹¹. Há uma obrigação de tolerância, “de uma atitude de respeito e boa-fé que os cidadãos e grupos de cidadãos devem ter uns para com os outros numa sociedade pluralista regulada por uma ordem constitucional de justiça, reciprocidade e igual liberdade”²¹². Moraes ressalta que

Os direitos humanos fundamentais não podem ser utilizados como um verdadeiro escudo protetivo da prática de atividades ilícitas, nem tampouco como argumento para afastamento ou diminuição da responsabilidade civil ou penal por atos criminosos, sob pena de total consagração ao desrespeito a um verdadeiro Estado de Direito²¹³.

Há casos de intolerância religiosa que ocorrem entre empregados de nível hierárquico idêntico. Nesse caso, o agressor está sujeito à demissão por justa causa. Se o agressor for hierarquicamente superior à vítima, esta pode “requerer a Rescisão do Contrato de Trabalho, com direito a receber todas as Verbas Rescisórias e respectivas Indenizações, é a chamada Rescisão Indireta”²¹⁴.

²⁰⁹ COUTINHO, 2006, p. 124-125.

²¹⁰ CRISTOVÃO, Cláudio. Intolerância religiosa no ambiente de trabalho. 2fl. *Jornal Estância de Guarujá*. Fordellone Advogados Associados. Disponível em: <<https://goo.gl/rG6SZs>>. Acesso em: 28 mar. 2017, p. 01.

²¹¹ CRISTOVÃO, 2017, p. 01.

²¹² WEINGARTNER NETO, 2007, p. 223.

²¹³ MORAES, 2006, p. 28.

²¹⁴ CRISTOVÃO, 2017, p. 2.

Cláudio Cristovão adverte que a intolerância religiosa configura-se como uma ofensa frontal aos Princípios da Constituição (art. 5º), cujo objetivo é a defesa da “inviolabilidade à liberdade religiosa, honra e intimidade”. Ademais transgredir “os Princípios da Dignidade da Pessoa Humana e da Valorização Social do Trabalho, previstos no artigo 1º do texto constitucional”, o qual é resultante de ação de intolerância religiosa em ambiente trabalhista. O autor sublinha também que essa afronta lesa o princípio “constitucional do artigo 3º, que veda qualquer forma de discriminação” além de ser “considerada crime inafiançável e ato que enseja rescisão do contrato de trabalho”²¹⁵.

Complementando, lembra Soriano: “Ao se reconhecer o fato do pluralismo como elemento insuperável da sociedade contemporânea e democrática, a tolerância deve ser fomentada no sentido de se respeitar a liberdade religiosa a despeito das divergências existentes”²¹⁶.

Rúbia Zanotelli de Alvarenga, comenta sobre o impedimento do trabalhador trajar-se de modo inadequado, segundo critérios religiosos, para os padrões do ambiente de trabalho, em especial se for com o fito de ofender os valores que empregador/empresa empregadora cultiva(m), se evidente o seu objetivo de provocação. Sua conduta será entendida como “descumprimento do dever de lealdade e de obediência, além de, por sua gravidade, a quebra da confiança necessária à continuidade da relação de emprego”. O agressor corre o risco de receber dispensa por justa causa. Mas se o comportamento espelhou apenas a demonstração de seu desencaminhamento do referido princípio religioso, haverá aplicação “de sanções mais brandas, como a advertência e a suspensão contratual, especialmente se não se tratar de reincidência”²¹⁷.

Entre a CF e a Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil, o tema da livre associação religiosa nos tribunais trabalhistas encontra discrepância no quesito demissão de trabalhador quando este, já estando empregado, passa a adotar religião que o restringe ao cumprimento de horário conforme acordo quando fora contratado. Se pela Constituição constitui-se ação discriminatória dispensar o funcionário em razão do exercício de seu culto religioso; há juízes que consideram falta não justificada

²¹⁵ CRISTOVÃO, 2017, p. 2.

²¹⁶ SORIANO, 2017, p. 10.

²¹⁷ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *A liberdade religiosa e o empregador de tendência ideológica*. 14p. Disponível em: <<https://goo.gl/3yeGQa>>. Acesso em: 30 mar. 2017, p. 12.

podendo resultar em demissão por justa causa a falta do empregado em dias de exercício normal, isto é, não acordados por ocasião do contrato²¹⁸.

Quando o funcionário, já contratado, passa a adotar o novo credo, deve haver uma negociação de horário. Não sendo isso possível, o empregado deve ser demitido sem justa causa, isto é, recebendo indenização. Em caso de funcionário que, antes de ser contratado, já pratica uma religião com tal restrição, este deverá declará-la no momento do contrato, enquanto este pode ser ou não alterado. Se optar por silenciar-se a esse respeito, este fato é motivo de demissão, configura não ter agido de boa-fé. Tal conflito ocorre no Brasil por ser um país que, embora se declare Estado laico, domina em seus costumes e em seu território o catolicismo, o que torna um terreno propício à intolerância à negociação de horários a quem segue crença de costumes muito distintos²¹⁹.

Estaria o empregador sempre na obrigação adaptar o contrato à crença que o empregado aderiu após já estar em exercício na empresa? Atalá Correia responde exemplificando com decisão tomada:

JUSTA CAUSA. FALTAS AO TRABALHO AOS SÁBADOS. LIBERDADE RELIGIOSA. Tendo a empregada laborado habitualmente aos sábados, antes da conversão para atual religião, somente por acordo bilateral se admitiria alteração do clausulado para liberá-la do trabalho nesses dias. As obrigações decorrentes do contrato de trabalho emergem de livre pactuação das partes, de modo que, não havendo mais o interesse da empregada em manter a prestação de serviços naqueles moldes, lhe é facultado, a qualquer momento, rescindir o contrato. A manutenção por parte da reclamada do trabalho aos sábados não importa em violação à liberdade de crença religiosa, por não se configurar em medida privativa de direito. A garantia fundamental à liberdade de crença presta-se a eximir o cidadão de obrigações legais contrárias às suas convicções religiosas, mas não para exonerá-lo do cumprimento de obrigações por ele mesmo contraídas. *A recusa da empregada em trabalhar aos sábados, ocasionando faltas reiteradas, enseja a aplicação de justa causa, nos termos do art. 482, h, da CLT.* Recurso da autora a que se nega provimento. (TRT da 2ª Região, Recurso Ordinário, Origem: 2ª Vara do Trabalho de São Caetano do Sul/SP, Rel. Juiz Rilma Aparecida Hemérito, 10ª Turma, public. 27.10.09)²²⁰.

A “professora de direito e processo do trabalho da FGV e da PUC-Rio” Juliana Bracs esclarece não haver lei federal especial sobre essa contenda. O funcionário que recusa trabalhar aos sábados por questão religiosa pode até mesmo ser enquadrado

²¹⁸ VASCONCELLOS, Marcos de. Liberdade de culto. 2p. *Revista Consultor Jurídico* 2012. Disponível em: <<https://goo.gl/4R7vnP>>. Acesso em: 31 mar. 2017, p. 12.

²¹⁹ VASCONCELLOS, 2017, p. 12.

²²⁰ CORREIA, Atalá. Estado laico e sociedade plural. Investigação sobre a liberdade religiosa no âmbito do Direito do Trabalho. p. 17-45. *Rev. TST*, Brasília, v. 78, no.1, jan./mar. 2012, p. 42. (grifos nossos).

como insubordinação com possibilidade de ser demitido por justa causa – o que ela considera improvável na prática, pois afirma que a Justiça, por bom-senso, facilmente reverteria isso passando à falta razoável. Mas diz também que a empresa pode demitir o funcionário (não é obrigada a mantê-lo), mas sem justa causa, arcando com as obrigações trabalhistas; deve ter o cuidado de justificar a demissão sem apontar o motivo religioso – o que configura uma ação discriminatória podendo gerar uma situação de ter de indenizá-lo por dano moral²²¹.

2.4.2 Indenização por dano moral

Ocorre dano moral quando se viola um direito, não restrito a dano material a ser reparado. Com efeito, dano moral

[...] é a privação ou diminuição daqueles bens que têm um valor precípuo na vida do homem e que são a paz, a tranquilidade de espírito, a liberdade individual, a integridade individual, a integridade física, a honra e os demais sagrados afetos [...] ²²².

Bandeira e Batista lembram que, no Art. IV da Constituição de 1988, “preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” passaram a constituir-se “juridicamente em ‘crimes inafiançáveis e imprescritíveis’, sujeitos à pena de reclusão nos termos da lei (Art. 3º, XLII)”²²³. Desse modo, quando a identidade da pessoa é definida, numa parte considerável, pelo credo que professa, o tratamento que recebe (e também o grupo a que pertence) influencia fortemente na sua própria regulamentação social de poder ser tratado como os demais de outras religiões ou de nenhuma delas, isto é, com dignidade e liberdade, pois “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”²²⁴. Também está na Constituição de 1988, Art. 5º, Inciso V: “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”²²⁵.

²²¹ UOL. *Funcionário religioso pode se recusar a trabalhar em dias específicos?* Veja. São Paulo, 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/VJuRof>>. Acesso em: 31 mar. 2017.

²²² CAHALI, Yussef Said. *Dano Moral*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998, p. 20.

²²³ BANDEIRA; BATISTA, 2002, p. 121.

²²⁴ BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Art. 5º. Inciso XLI.

²²⁵ BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Art. 5º. Inciso V.

A despeito de o Direito Moral estar consolidado na Carta, há ainda muitos pontos que carecem de pacificação, como, por exemplo, a especificação do dano e do valor indenizatório. É um tema que, em razão de questões emergentes, está sendo reavaliado com o fim de se chegar a uma uniformidade de critérios em relação à sua identificação (dano moral) e o estabelecimento de parâmetros com vista à sua reparação e liquidação. Entremeia-se em discussões sobre caracterização de dano moral a questão ressarcibilidade²²⁶.

De um lado, estão os defensores da necessidade de comprovação da dor, sem, contudo, limitar-se à narrativa dos fatos, mas evidenciar a dimensão da lesão suportada, que servirá de parâmetro para o estabelecimento da indenização caso resulte em condenação. De outro lado, os favoráveis da dispensabilidade de comprovação da conexão entre ato praticado pelo agente e o presumível dano à vítima, isto é, o que importa não é a confirmação do prejuízo, mas a transgressão de um direito previsto pela Constituição. “O dano moral, no sentido jurídico não é a dor, a angústia, ou qualquer outro sentimento negativo experimentado por uma pessoa” – diz Maria Helena Diniz – “mas sim uma lesão que legitima a vítima e os interessados reclamarem uma indenização pecuniária, no sentido de atenuar, em parte, as consequências da lesão jurídica por eles sofridos”²²⁷.

Diferentemente da reparação de um dano material, a do dano moral não se configura na recomposição de sentimentos por meio de indenização, mas possibilita, de um lado, meios para amenizar o pesar do ofendido; de outro, a aplicação de pena ao transgressor. Avaliam-se as condições sociais e econômicas tanto da vítima quanto do infrator. Deste, mensura-se o grau da culpa e a reincidência. Com aquele, é preciso o cuidado para que a responsabilidade civil não se configure para ele como manancial de enriquecimento²²⁸.

Uma indenização mais congruente se pauta pelos fundamentos da razoabilidade, da proporcionalidade e do bom senso do julgador, de acordo com a gravidade e extensão do dano, e nunca de modo a impor a um agressor de boa situação financeira uma reparação injustamente elevada à parte lesada tampouco uma reparação insignificante. A quantificação indenizatória deve ser sempre

²²⁶ DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro*. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 82.

²²⁷ DINIZ, 1998, p. 82.

²²⁸ VARGAS, Jucir. *Dano moral e sua reparação: a quantificação indenizatória*. 73fl. Monografia do Curso de Direito da Universidade do Vale do Itajaí (Univali). São José-SC, 2004, p. 66.

compatível com a potência do ato agressivo. A ressarcibilidade deve possibilitar à vítima meios supletivos ou derivativos de modo a minimizar sua dor moral. Consoante Jucir Vargas, ao magistrado cabe a tarefa de “decidir sobre tão tormentoso tema, qual seja, fixar uma reparação cujo *quantum* alcance a dupla função de compensar a vítima e punir o ofensor de forma a desestimulá-lo a cometer novos atentados [...]”²²⁹.

Ressalta-se, entretanto, que – a despeito da liberdade de expressão do empregado garantida como direito fundamental de qualquer cidadão – não se configura situação de indenização por dano moral quando alguém trabalha em organizações de tendência religiosa diferente de seu credo e o empregador limite-lhe a manifestação religiosa caso sua atuação ideológica cause prejuízo à imagem ou ao funcionamento da instituição²³⁰. Entretanto, o trabalhador pode espontaneamente revelar suas convicções religiosas, “mesmo que incômodas, desde que não sejam dolosamente danosas para a empresa, devem sempre ser aceitas pelo empregador”²³¹.

Gustavo C. O. Batista adverte “que a liberdade religiosa deve ser compreendida, construída e exercida, também, em um ambiente de tolerância e coexistência pacífica, que devem ser garantidos pelo Estado”. Inclusive, o texto constitucional assegura “a concretização da liberdade de proteção da expressão religiosa – liberdade de fazer proselitismo”. Entretanto, citando Hesse, Batista registra: “[...] a adequada prestação jurisdicional deve garantir o mínimo de proteção e a coibição do excesso de modo a não esvaziar o núcleo essencial do direito fundamental”. Batista ainda adverte, lembrando Roberto Arriada Lorea, que a “liberdade de expressão religiosa não se confunde com liberdade de opressão religiosa”²³².

De qualquer sorte, como destaca Sara Guerreiro, assédio religioso diz respeito aos direitos e às liberdades do ‘alvo’, pois este carrega consigo a prerrogativa de preservar as suas convicções, a sua religião, a suas crenças e os seus sentimentos religiosos. Mesmo assim, o proselitismo que se censura é o impróprio ou abusivo, porque qualquer um tem o direito de mudar de religião ou de ser convencido a fazê-lo, na medida em que compreenda ou decida que esta ou aquela opção religiosa melhor lhe satisfaça.

²²⁹ VARGAS, 2004, p. 66.

²³⁰ ALVARENGA, 2017, p.13-14.

²³¹ MINISTÉRIO Público em Defesa do Estado Laico. *Conselho Nacional do Ministério Público – Brasília: CNMP, 2014, p. 15.*

²³² Cf. BATISTA, Gustavo Cristóvão de Oliveira. Pluralismo e liberdade religiosa: por uma construção coletiva aberta, p. 15-35. *Revista Negócios e Talentos*, n. 14, (1), São Paulo, 2015, p. 25-26; 31.

Não se constitui assédio religioso a simples manifestação de convicções religiosas, mas importunar o outro propagando sua religião sim. Em qualquer questão que se enseje reparação por dano moral este deve estar caracterizado como tal, com demonstração de tratamento discriminatório. A ausência de provas impede a retratação de ordem moral e o atendimento do pedido de indenização. Convém lembrar que “O dano se realiza por ataques públicos, notórios, abertos ou maliciosos à organização, manifestações ou comportamentos difamatórios, dolosos [...]”²³³.

João Batista do Rêgo Júnior aponta um exemplo em que se evidencia a ultrapassagem do limite da liberdade religiosa do empregador ao promover orações evangélicas no local de trabalho:

PRECONCEITO RELIGIOSO. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. A condenação ao pagamento de indenização por dano moral está condicionada à coexistência de ação ilícita por parte do empregador, de dano sofrido pelo empregado e de nexo de causalidade entre ambos. Discriminações de raça, credo e religião são odiosas e merecem reprimenda que não apenas busque a reparação do dano, mas que também desincentivar a conduta ilícita. É danosa, ilícita e imoral a conduta do empregador que passa a praticar e a incentivar a marginalização de empregado que se recusa a participar de orações evangélicas, afirmando que teria ‘pacto com o diabo’. (Ac.-2ªT-Nº 12413/2005, RO-V 02061-2004-037-12-00-4, Relator Juiz José Ernesto Manzin – Publicado no DJ/SC em 07-10-2005, página: 302.)²³⁴.

Faculdade Unida de Vitória

Afinal, não são poucas as questões que invadem consultórios de advogados reclamando ofensas no ambiente laboral em razão da religião que professam – tema da parte seguinte.

²³³ MINISTÉRIO Público em Defesa do Estado Laico, 2014, p. 21.

²³⁴ RÉGO JR., João Batista do. *Discriminação por motivos religiosos: limites entre a liberdade religiosa e o poder diretivo do empregador*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/28944/discriminacao-por-motivos-religiosos>>. Acesso em: 29 abr. 2017.

3 INCIDENTES JURÍDICOS CONTEMPORÂNEOS ORIUNDOS DA LIBERDADE RELIGIOSA NO AMBIENTE LABORAL

Esta última parte do trabalho trata de incidentes coletados na jurisprudência pátria que confirmam que, de fato, o ambiente laboral – por se constituir, em essência, uma conjuntura auspiciosa à instauração de conflitos – enfrenta amiúde a problemática de religiosos assumindo dogmas de seu credo ferindo certos preceitos legais (sejam eles constitucionais sejam infraconstitucionais).

Incluem-se nesta parte as decisões jurídicas de tais incidentes quer relativas à guarda do sábado, quer ao proselitismo, assédio religioso, atos e cultos religiosos.

3.1 Guarda do sábado

Nesta seção, faz-se, de início, certas ponderações mais generalizadas acerca da guarda do sábado para, em seguida, discorrer o tema sob o enfoque jurídico apresentando, para tanto, eventuais exemplos ocorridos nos tribunais laborais na esfera nacional.

3.1.1 Considerações pertinentes

Dos sete dias da semana, seis são dedicados ao trabalho e um ao Senhor (adoração a Ele e repouso), segundo a tradição cristã – um legado dos hebreus. De fato, é assim que ocorre no mundo de modo geral. Todavia, nestas últimas décadas, assinaladas de transformações radicais decorrentes do progresso tecnológico que virou do avesso a sociedade, o tempo dedicado às manobras de poder e prazer passou a ter um valor tão intenso que seria inimaginável para as gerações passadas. E assim o homem “vive sob a tirania das coisas do espaço”²³⁵. Com isso, queixa-se o adventista do sétimo dia Samuele Bacchiocchi:

A crescente disposição tempo e lazer, causados pela diminuição da jornada de trabalho, tende a alterar não apenas o ciclo de seis dias de trabalho e um

²³⁵ Abraham Joshua Herschel *apud* BACCHIOCCHI, 2017, p. 13. Bacchiocchi foi o primeiro não católico a se formar na Pontifical Gregorian University (ele era adventista do sétimo dia), em Roma, tendo recebido uma *medalha de ouro* do Papa Paulo VI por conquistar a distinção acadêmica *summa cum laude* com esta tese.

de repouso, como também os valores religiosos tradicionais, e até mesmo a santificação do dia do Senhor. Por esta razão o cristão hoje é tentado a considerar o tempo como uma coisa que lhe pertence, algo que ele pode utilizar para seu próprio prazer. As obrigações de culto, se não totalmente negligenciadas, são frequentemente reduzidas e facilmente dispensadas conforme os interesses da vida. A noção bíblica do 'santo sábado'²³⁶, entendida como uma ocasião de cessar as atividades seculares a fim de experimentar as bênçãos da Criação-Redenção por meio da adoração a Deus e do trabalho desinteressado pelos necessitados está cada vez mais desaparecendo dos planos do cristão²³⁷.

Constata-se haver uma pressão dos setores econômico e industrial sobre os trabalhadores com o fito de angariar lucros cada vez maiores, o que tem implicado alterações incisivas no tradicional dia de repouso e adoração. Ocorre que o *santo dia* fica, muitas vezes, circunscrito a uma hora de culto ou missa, pois as demais 23 horas são dedicadas a atividades de lazer e/ou de trabalhos financeiramente rentáveis. Além dos trabalhadores (setor laboral), também são pressionados candidatos sabáticos a concursos públicos realizados aos sábados, durante o dia, pois “eles não fazem nenhuma atividade secular durante o referido período, contado do pôr do sol de sexta-feira ao pôr do sol de sábado, com base nos seguintes preceitos encontrados na Bíblia Sagrada”²³⁸, e sobre este aspecto,

[...] convém registrar fundamentos legais e jurídicos que protegem a liberdade religiosa dos sabatistas quando da realização de provas de concursos públicos brasileiros aos sábados. Nesse diapasão, importa registrar leis dos estados de Santa Catarina, São Paulo, Rondônia, Mato Grosso e do Distrito Federal, bem como cumpre destacar as normas que regeram o Exame Nacional do Ensino Médio – ENEM 2013. Mas, não se pode deixar de lembrar que as leis estaduais e a distrital que serão apontadas só são válidas dentro de seus próprios territórios, ou seja, elas não podem ser aplicadas em concursos públicos federais realizados dentro de seus territórios, já que inexistente lei federal nesse sentido²³⁹.

Recorrendo-se a Êxodus (23:12) – “Seis dias farás a tua obra, mas ao sétimo dia descansarás: para que descanse o teu boi e o teu jumento; e para que tome alento o filho da tua serva e o forasteiro”²⁴⁰ – e ao estudioso Hans Walter Wolff – “é mais tocante que, de todos os trabalhadores dependentes, o filho da escrava e o

²³⁶ Nesta tese, Bacchiocchi, lançando mão de conhecimentos “teológicos, sociais, políticos, pagãos” tenta explicar o porquê da “adoção do domingo como dia de culto” – faceta que não faz parte da indagação desta pesquisa. BACCHIOCCHI, 1975, p. 14.

²³⁷ BACCHIOCCHI, 1975, p. 15.

²³⁸ SANTOS, Moisés da Silva. Os sabatistas e os concursos públicos: a liberdade religiosa em face da igualdade, p. 67-102. In: *Conselho Nacional do Ministério Público*, v. 1. Ministério Público em Defesa do Estado Laico. Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília: CNMP, 2014, p. 82.

²³⁹ SANTOS, 2014, p. 84.

²⁴⁰ Êxodus *apud* BACCHIOCCHI, 1975, p. 26.

estrangeiro são especialmente destacados. Pois, quando tais pessoas eram obrigadas a trabalhar, não tinham nenhum recurso ou proteção”²⁴¹ –, Bacchiocchi procura evidenciar que qualquer atividade sabática, pela tradição cristã, seria plena de amor salvífico, como ocorrera com Cristo curando doentes no sábado, surgindo assim “o sábado messiânico, a ocasião da própria atividade salvadora de Deus”²⁴².

Insistindo em provar que as atividades do sábado não podem ser seculares, mas exclusivamente salvíficas, o adventista do sétimo dia Bacchiocchi toma também as palavras de M. Veloso: “Jesus não aceita a acusação de transgredir o sábado lançada sobre Ele pelos judeus. Ele está realizando a obra de salvação que é lícito praticar no sábado”²⁴³. Credo nisso, isto é, com base nesses preceitos, os adeptos desse credo radicalizaram sua decisão de guardar o sábado para o seu Deus, e assim enfrentam quaisquer entraves que se interponham, inclusive lutam na justiça para garantirem o direito de não laborarem no *santo sábado* – o que tem gerado, muitas vezes, contendas que não param de engrossar os incidentes judiciais, conforme exemplifica a subseção abaixo com discussão pertinente.

3.1.2 Enfoque jurídico

Há, no caso que se segue mais abaixo, o julgamento do Recurso de Revista n. 745-84.2011.5.03.0066, ocorrido em 10 de maio de 2017, tendo como relator o Ministro da 1ª Turma do TST Hugo Carlos Scheuermann, com publicação em 19 do mesmo mês no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT). Uma trabalhadora pleiteia a anulação de sua dispensa, alegando que seu empregador cometeu um ato discriminatório, ilegal e desproporcional, quando a demitiu sem justa causa, simplesmente por professar a fé Adventista do Sétimo Dia e ter como imperativo de consciência a guarda do sétimo dia da semana (sábado).

A empresa, por sua vez, alega a seu favor a real necessidade da realização do trabalho da obreira aos sábados, alegando que sua recusa lhe traz prejuízos. Diz mais: inexistem vagas compatíveis para o respectivo remanejamento. Ocorre que, neste caso, nada do que fora alegado pela empresa foi comprovado, como deveria

²⁴¹ Hans Walter Wolff *apud* BACCHIOCCHI, 1975, p. 26.

²⁴² BACCHIOCCHI, 1975, p. 42.

²⁴³ BACCHIOCCHI, 1975, p. 29.

por ser seu o *onus probandi*²⁴⁴, conforme determinam os artigos art. 373, II do CPC/15 c/c art. 818 da CLT. Não obstante, após a análise dos fatos alegados por ambas as partes e dos documentos e provas testemunhais juntados aos autos do Processo originário e do Recurso em questão, o Nobre Ministro do TST Hugo Carlos Scheuermann edita a seguinte Ementa:

RECURSO DE REVISTA. EMPRESA PÚBLICA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CUNHO RELIGIOSO. CARACTERIZAÇÃO. REINTEGRAÇÃO. RECURSO MAL APARELHADO. 1. O egrégio Tribunal Regional consignou que a reclamante teria sido vítima de discriminação religiosa, sendo que a sua 'despedida sem justa causa', assim denominada pelo empregador, teria ocorrido, na verdade, de forma arbitrária, ilegal e discriminatória. Explicou que, após o ingresso da autora nos quadros da reclamada em 07/05/2010, 'Cientificada de que a reclamante possuía como imperativo de consciência a guarda do sétimo dia da semana, por professar a fé Adventista do Sétimo Dia, desde outubro/2006, conforme Certificado de Batismo de fl. 28 e Declaração de fl. 60, a reclamada passou a inexigir (sic) o seu labor aos sábados, consoante documentos de fls. 26/27 e 30', sendo que 'A sua dispensa imotivada se deu em 25/07/2011 (fl. 108),' por não possuir disponibilidade de horário para atender às necessidades do setor, e tendo em vista que não há outra vaga compatível para remanejamento'. Acrescentou que 'não restou evidenciada nos autos a real necessidade da Administração Pública em relação ao trabalho da obreira aos sábados, e tampouco os eventuais prejuízos causados com a manutenção de suas atividades, deixando a ré de comprovar, ainda, a inexistência de vagas compatíveis para o respectivo remanejamento. Registou que 'caberia à empregadora demonstrar que a dispensa foi determinada por motivo outro, que não a circunstância de ordem religiosa ora retratada, ônus do qual não desincumbiu nos termos do art. 333, II do CPC c/c art. 818 da CLT'. Em razão disso, considerou nula a dispensa imotivada da reclamante e determinou a reintegração da autora no emprego. 2. Violação do artigo 173, § 1º, II, da Constituição Federal e contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-1 do TST não demonstradas, porque nada dispõem acerca da reintegração ao emprego fundada em ocorrência de dispensa discriminatória. Recurso de revista não conhecido. (RR – 745-84.2011.5.03.0066, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 10/05/2017, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/05/2017)

É interessante observar algumas ponderações feitas a respeito da liberdade religiosa no ambiente laboral pelo Nobre Julgador ao fundamentar o seu Voto. Sobre a importância de se respeitar e fomentar a liberdade de religião, Gilmar Ferreira Mendes, Inocêncio Mártires Coelho e Paulo Gustavo Gonet Branco, manifestaram-se sobre o reconhecimento da liberdade religiosa segundo a Constituição com denotação do sistema jurídico de modo que a religiosidade, como valor que é, há de ser preservada e fomentada por constituir-se um bem em si mesmo. Decerto "normas

²⁴⁴ Termo utilizado no Direito que significa "Encargo de provar. Expressão que deixa ao acusador o trabalho de provar (a acusação)". SIGNIFICADO DE ONUS PROBANDI. *Dicionário de Latim*. Disponível em: <<https://www.dicionariodelatim.com.br/onus-probandi/>>. Acesso em: 25 set. 2017.

jusfundamentais apontam para valores tidos como capitais para a coletividade, que devem não somente ser conservados e protegidos, como também ser promovidos e estimulados”²⁴⁵. Sublinham os autores que, para que os cidadãos vivam a sua fé, a Carta Maior os protege na sua liberdade de escolha de credo, inclusive ela prevê, para os internos coletivos, assistência religiosa (art. 5º, VII).

A liberdade religiosa pode facultar a prevenção de tensões sociais e a instauração do pluralismo e, com isso, neutralizar animosidades e rixas resultantes “do veto oficial a crenças quaisquer. O reconhecimento da liberdade religiosa também tem por si o argumento de que tantas vezes a formação moral contribui para moldar o bom cidadão”²⁴⁶. Mas nada disso é o bastante para a explicação dos motivos dessa liberdade de crença instaurada, assegurada aos crentes, constitucionalmente, pois a Constituição “toma a religião como um bem valioso por si mesmo, e quer resguardar os que buscam a Deus de obstáculos para que pratiquem os seus deveres religiosos”²⁴⁷.

Seguindo essa linha, o Ministro Hugo Carlos Scheuermann, encerra seu voto neste Recurso determinando:

Portanto, todo o arcabouço jurídico sedimentado em torno da matéria deve ser considerado como limitação negativa da autonomia privada, com vistas a preservar a eficácia dos direitos fundamentais, dentre os quais se destaca a liberdade religiosa.

E, *in casu*, como visto, é de se presumir discriminatório o despedimento da reclamante.

Destarte, não obstante a ausência de estabilidade no emprego (Súmula 390 do TST), a dispensa imotivada da reclamante, contratada por meio de concurso público, sob a égide do regime celetista, é nula de pleno direito, dando ensejo à reintegração da autora no emprego, o que afasta as argumentações da ré em sentido contrário.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso para declarar nula a rescisão contratual e, conseqüentemente, determinar a reintegração da reclamante no emprego, sem que lhe seja exigido o trabalho durante o período compreendido entre o pôr-do-sol da sexta-feira e o pôr-do-sol do sábado - por professar a fé Adventista do Sétimo Dia – com pagamento de salários vencidos e vincendos, até a efetiva reintegração, os quais deverão ser considerados para todos os efeitos legais.

Vale lembrar que um dos mais incisivos elementos das distintas civilizações é a religião, pois lhes fundamenta a cultura e lhes legitima o Poder pelas suas condições psicossociais – razões pelas quais influencia contundentemente o seu Direito. O

²⁴⁵ MENDES; BRANCO; COELHO, 2010, p. 419.

²⁴⁶ MENDES; BRANCO; COELHO, 2010, p. 419-420.

²⁴⁷ MENDES; BRANCO; COELHO, 2010, p. 420.

respeito à religião alheia é fator indiscutível. O “indivíduo tem o direito à crença, à liberdade de crer ou não crer, à escolha do objeto da crença”²⁴⁸. Mais que isso, “as religiões existem como fenômenos coletivos, no sentido de serem crenças partilhadas por grupos, envolvendo cerimônias [...]”²⁴⁹. Portanto, se a vigia é adventista do sétimo dia e um dos princípios fundamentais dessa religião é guardar o sábado, a decisão do juiz foi coerente em anular a dispensa da vigia por considerá-la discriminatória e reintegrá-lo à empresa.

Num outro caso²⁵⁰, o reclamante alegou em sua Reclamação Trabalhista que, após ter sido aprovado no concurso público da reclamada para ocupar o cargo de motorista de ônibus urbano, participou do curso de formação em dezembro de 2010, sendo aprovado para assumir o cargo. Mas, em fevereiro de 2011, quando assumiu o cargo, solicitou que fosse incluído em escala de trabalho cuja folga coincidisse com o sábado por professar a religião Adventista do Sétimo Dia. Comunicou, ainda, através de registro, que estava disponível e ciente da responsabilidade de cumprir a escala de 220 horas mensais, fixadas no edital do concurso público. Mesmo assim, foi impedido de trabalhar por seu empregador.

Já a Empresa, na condição de ré, alega a seu favor argumentando que o reclamante tinha ciência de que deveria trabalhar em regime de escala quando se submeteu ao concurso público, e que, por isto, ela não cometeu nenhum ilícito ao impor ao empregado que realizasse seu trabalho aos sábados. Defende ainda a ré que a simples alegação de o reclamante professar a religião Adventista do Sétimo Dia não lhe dá o direito de se recusar a cumprir sua obrigação assumida. Nesse sentido, atém-se, especificamente, à exceção contida na parte final do art. 5º, VIII, da CF. 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”²⁵¹.

Para atribuir mais consistência a seus argumentos, a ré justifica, ainda, que a concessão do pedido do Reclamante importaria na caracterização da violação do princípio da igualdade, uma vez que criaria uma condição laboral diferente para o

²⁴⁸ FERREIRA FILHO, 2002, p. 84.

²⁴⁹ FERREIRA FILHO, 2002, p. 85.

²⁵⁰ JUSBRASIL. TRT-18 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 00005366620115180012 GO 0000536-66.2011.5.18.0012 (TRT-18). Publicado em 04/07/2012. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Adventista>>. Acesso em 4 out. 2017.

²⁵¹ BRASIL, 1988, CF, INCISO VIII, Art. 5º. (Grifos nossos).

Autor em relação aos demais empregados motoristas de ônibus da empresa. Mas, o caso foi julgado em primeira instância na 12ª Vara do Trabalho de Goiânia, pelo Juiz Fabiano Coelho de Souza, que, em sua decisão, determinou que a empresa ré se abstinhasse de escalar o empregado reclamante para trabalho no horário das 18h da sexta-feira às 18h do sábado. O descumprimento da ré implicaria pena, com pagamento de multa, estipulada com base no artigo 461 do CPC, de R\$ 200,00 por infração. E mais ainda: o Juiz autorizou o reclamante, caso a empresa o impingisse uma escala de serviço que o obrigaria a laborar no período das 18h da sexta-feira às 18h do sábado, a faltar este dia de serviço sem que sofresse qualquer desconto salarial ou punição em razão de sua ausência. Como compensação pelas folgas concedidas ao reclamante, o Juízo de 1º Grau de Jurisdição, autorizou à empresa reclamada, caso fosse necessário, a escalar o reclamante para o trabalho em todos os dias de domingo. E, por fim, devido à conduta discriminatória, impôs a empresa ré uma indenização por danos morais, no valor de R\$3.000,00.

Claramente contrariada com esta sentença, a empresa ré ajuizou Recurso Ordinário para o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, aduzindo os mesmos motivos anteriormente relacionados, sendo apenas acrescidos da alegação de que não existe nos autos qualquer prova de que tenha cometido discriminação ao dispensar o reclamante e que justificasse a sua condenação ao pagamento de indenização por dano moral. Assim, no julgamento do Recurso Ordinário, o Nobre Desembargador Daniel Viana Júnior do TRT da 18ª Região – fundamentado nos preceitos contidos na Declaração Universal dos Direitos do Homem (artigo XVIII), na Resolução 36/55 editada pela Organização das Nações Unidas (ONU) no ano de 1981, e ainda na Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujo temas estão diretamente relacionados ao combate a qualquer forma de discriminação – manteve a sentença de primeiro grau, proferindo a seguinte ementa:

EMENTA: MOTORISTA DE ÔNIBUS ADVENTISTA DO SÉTIMO DIA. TRABALHO AOS SÁBADOS. PONDERAÇÃO DE INTERESSES. RAZOABILIDADE. É razoável e, portanto, legítima a ponderação de interesses que observa o direito constitucionalmente garantido de liberdade de culto ou religiosa, determinando que a reclamada não escale o empregado, motorista de ônibus e adventista do sétimo dia, para trabalhar das 18h de sexta-feira às 18h de sábado, enquanto permite a sua escalação em todos os domingos, se necessário for, para o cumprimento total da carga horária, evitando, assim, prejuízos à atividade empresarial. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO PROCESSO TRT RO 000053666.2011.5.18.0012 -RELATOR: DESEMBARGADOR DANIEL

VIANA JÚNIOR – ORIGEM 12ª VT DE GOIÂNIA – JUIZ: FABIANO COELHO DE SOUZA.

Imperioso destacar, no Voto do Nobre Desembargador, a sua sensibilidade para perceber que não funciona a assepsia da fé no ambiente laboral, por não se coadunar com a identidade constitucional brasileira. Em se tratando do bem-estar dos empregados e da função social da empresa, sob a perspectiva fática, não há como se desconsiderar a religião. “Todo ser humano é *ele mais as suas circunstâncias*, como dizia Ortega y Gasset”²⁵². E, inquestionavelmente, diz Santos Jr.: “o substrato religioso é uma circunstância que compõe a identidade do crente e molda a sua pré-compreensão do mundo exterior, daí por que necessariamente tem refrações no ambiente laboral”²⁵³.

Segue um excerto do voto:

E, no caso presente, a discriminação indireta, está nítida. Não há qualquer prova de que a empresa haja em ostensiva e deliberada prática de discriminação. No entanto, ao não se preocupar com a tolerância e inclusão daqueles que seguem valores legítimos mas diversos da maioria, a empresa praticou a discriminação porque este foi o efeito de sua omissão.

No caso, é injusto, ilegítimo e ilegal o raciocínio do empregador, como que a dizer que o empregado que se vire em adequar suas crenças, valores e atributos pessoais ao emprego. Nada disso. É claro que seria admissível este raciocínio se a empresa fosse pequena, tivesse pouquíssimos empregados ou não tivesse trabalho aos domingos como forma de adequar as escalas à religião do trabalhador. No caso presente, porém, a empresa pode e deve promover a adequação do exercício de seu poder diretivo com os direitos inerentes à personalidade de seus empregados.

Como se contata, não há como se dissociar religião e trabalho. Eles não são compartimentos intangíveis, desagregados, razão por que “O mundo do trabalho não consegue subtrair-se totalmente à influência da religião. É ilusória qualquer tentativa de separá-los”²⁵⁴. Separá-los é discriminá-los. Mas há circunstâncias em que o sensato é a distinção/desigualdade “para que se possa atender o princípio da isonomia e o da dignidade da pessoa humana, operando-se, assim, uma discriminação *in bonan parte* ou positiva”²⁵⁵ – o que deveria ter sido administrado pela empresa ré, do caso acima, para não refratar preceitos religiosos do trabalhador.

²⁵² Ortega y Gasset *apud* SANTOS JÚNIOR, 2013, p. 50.

²⁵³ SANTOS JÚNIOR, 2013, p. 50.

²⁵⁴ SANTOS JÚNIOR, 2013, p. 52.

²⁵⁵ ALONSO, Ricardo Pinha; REIS, Junio Barreto dos. A liberdade religiosa nas relações de trabalho, p. 363-383. In: LAZARI, Rafael José Nadim de; BERBARDI, 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. 369.

3.2 Proselitismo religioso

Do grego, o termo proselitismo, que chega à língua portuguesa pelo latim eclesiástico *proselytus*, literalmente significa *recém-chegado*. Os judeus utilizavam o termo para definirem os pagãos recém-convertidos ao judaísmo. Hoje, o emprego da palavra se estendeu para outros campos semânticos distintos do religioso, como o proselitismo político e o proselitismo sindical, por exemplo, mas agora com o sentido daquele que quer conquistar adeptos àquilo que professa, com interesses estritamente apologéticos. Para Santos Jr., o proselitismo religioso é uma “atividade que o crente desenvolve ao difundir, por quaisquer meios, as ideias e crenças que professa com o objetivo de conquistar novos adeptos à sua religião”²⁵⁶.

Para o autor em comento, dentre os mais desafiadores conflitos decorridos no ambiente laboral, estão os motivados pelo proselitismo, em razão de essa prática traduzir “uma afirmação da identidade do crente e uma concretização da liberdade de manifestação do pensamento”²⁵⁷, por isso então “é a mais resistida de todas as posições jurídicas que compõem a liberdade religiosa”²⁵⁸.

3.2.1 Gerado por parte do empregado

É muito comum o proselitismo religioso vir de cima para baixo (do empregador ao empregado), mas ocorre também de empregado para empregado. O caso ora em pauta foi coletado da obra de Manoel Jorge Silva Neto e se refere ao desrespeito do empregado ao direito fundamental do empregador concernente à liberdade religiosa no ambiente laboral. Assim o autor declara:

Recentemente tomei conhecimento de um fato inusitado ocorrido em audiência na Justiça do Trabalho: determinada empresa dispensou uma empregada por justa causa em virtude de tentar, a todo tempo, converter os seus colegas à fé religiosa que abraçara. Em audiência, após a contestação, a juíza do trabalho que a presidia dispensou a produção de qualquer prova porque a reclamante tentou também convertê-la...²⁵⁹.

²⁵⁶ SANTOS JR. 2013, 273.

²⁵⁷ SANTOS JR. 2013, 272.

²⁵⁸ SANTOS JR. 2013, 272.

²⁵⁹ SILVA NETO, Manoel Jorge. A proteção constitucional à liberdade religiosa, p. 111-130. *Revista de Informação Legislativa*. Brasília, ano 40, n. 160, out./dez. 2003, p. 121.

De fato, está explícita a insistência da empregada na conversão de seus pares (já que ela tentou convencer até a juíza que a julgava, em plena audiência). Sua atitude passional constrange crentes de outros credos e até mesmo os não crentes, além de utilizar o horário laboral (quando deveria estar laborando para a função à qual fora contratada e pela qual recebe seu salário) e o local tido como pretensamente secular. Afinal,

A empresa é o local para onde se dirigem os trabalhadores com o propósito de realização profissional e material, mas é indiscutível se tratar de comunidade altamente heterogênea, mais ainda quando formada por diversas categorias profissionais. A heterogeneidade latente no corpo de trabalhadores abre sério precedente ao se possibilitar a empregado que faça proselitismo de uma religião dentro da empresa, já que muitos colegas podem eventualmente ter feito a opção – ou mesmo não ter consumado escolha qualquer, o que é garantido pela Constituição, como vimos –, criando-se, assim, constrangimentos com imprevisíveis consequências, quer em virtude de a defesa de concepção religiosa perante quem já abraçou outro segmento significar grave ofensa à liberdade de crença, quer porque o trabalhador agnóstico pode não aceitar de modo passivo a investida do crente. Não obstante possa-se tratar de problema ocasionado por um único empregado, o fato é que a situação leva à ofensa de interesses transindividuais dos trabalhadores, no caso a liberdade de crença e também o meio ambiente do trabalho, pois as atitudes voltadas à obtenção de adeptos e conversão de agnósticos causam profundo mal-estar, mais ainda quando provêm de superior hierárquico²⁶⁰.

E assim, neste caso, além de insubordinação laboral, houve violação ao direito fundamental de liberdade religiosa de colegas e, por incrível que pareça, também de alguém numa situação hierarquicamente superior: da juíza. Para Silva Neto,

[...] todo indivíduo tem incontestavelmente o direito de crer no que quiser em matéria religiosa. Essa é propriamente a liberdade de consciência, que não é apenas a liberdade de não crer, mas também a liberdade de crer no que quiser. Nem de fato, nem de direito poderá o legislador penetrar nas consciências individuais e lhes impor uma obrigação ou proibição qualquer²⁶¹.

Essas manifestações no trabalho têm gerado complicadas polêmicas, que muitas vezes se tornam questões jurídicas como a supracitada. Santos Jr. adverte que simplesmente afirmar que local de trabalho não é apropriado para práticas religiosas é uma declaração não só equivocada quanto preconceituosa. É uma desconsideração ao ser humano, que muitas vezes tem sua face religiosa e a face

²⁶⁰ SILVA NETO, 2002, p. 123.

²⁶¹ SILVA NETO, 2002, p. 122.

secular amalgamadas, irremediavelmente indecomponíveis²⁶². É dado o direito tanto ao empregador quanto ao empregado de manifestar seu credo religioso, mesmo no ambiente laboral. O proselitismo é constitucional, mas não é absoluto; não se permite, por exemplo, que a sua utilização para o constrangimento.

Nesse sentido, se são constitucionais a liberdade de crença e a liberdade de expressão. Não se quer dizer que tais liberdades sejam irrestritas, ilimitadas, a ponto de colidir com outros direitos também constitucionais. É inconstitucional a violação do direito que o outro também tem de ter a sua religião. Ademais não é nada plausível subverter a harmonia no ambiente de trabalho, tão necessária ao bom desempenho do exercício do trabalhador. Conforme Tiago Dâmaso Corrêa, “o trabalho está entre os valores fundamentais da República, sendo a paz no ambiente de trabalho um dos pressupostos de sua realização”²⁶³.

Corrêa, supracitado, conclui sua pesquisa delineando quatro parâmetros que caracterizam uma prática proselitista legítima. São eles:

- (i) liberdade de escolha dos empregados em participar ou não daquela situação, de poderem se abster de ter contato com a prática do proselitismo;
- (ii) transparência na prática proselitista, justamente para possibilitar a escolha;
- (iii) ausência de meios coercitivos quando da não participação dos empregados;
- (iv) não geração de uma situação de constrangimento no ambiente de trabalho, quando o proselitismo é feito por empregado²⁶⁴.

Como se percebe, o caso ora em tela infringiu esses quatro parâmetros, configurando-se, portanto, um proselitismo ilegítimo.

3.2.2 Gerado por parte do empregador

Quando o proselitismo religioso parte do empregador fica uma situação difícil para o empregado – parte vulnerável em razão da dependência econômica. Ocorre de este ceder à pressão por receio de risco da perda do emprego. Com isso, tolera, fingindo concordância ou simpatia pelo que o superior prega, ainda que esteja completamente em discordância das convicções religiosas do superior. Desse modo, os atos proselitistas por parte do empregador, sendo contra a vontade do empregado,

²⁶² SANTOS JR., 2013, p. 345.

²⁶³ CORRÊA, Tiago Dâmaso. *Liberdade religiosa no ambiente de trabalho: limites ao proselitismo religioso sob a luz do direito como integridade*, 55p. Monografia. Faculdade de Direito. Universidade de Brasília (UnB), Brasília-DF, 2017, p. 15.

²⁶⁴ CORRÊA, 2017, p. 51.

são considerados abusivos por violarem “a liberdade de consciência do empregado, expondo-o a constrangimentos”²⁶⁵. Dependendo da forma como ocorrem “podem atrair, de antemão, uma presunção de coercividade”²⁶⁶.

Com base nas decisões judiciais dos TRTs, são verificados a seguir argumentos apresentados pelas partes envolvidas na relação laboral que tornam a Liberdade Religiosa no ambiente de trabalho legal ou ilegal, sob a ótica do proselitismo religioso, visto agora sob a perspectiva do empregador. No primeiro caso, a Autora (empregada), em uma Reclamação Trabalhista, requereu a sua rescisão indireta, com base no artigo 483²⁶⁷, alínea “e” da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), acumulando ainda a seu pleito o pedido de reparação por danos morais sofridos.

A Autora da Reclamação Trabalhista alega que a sua empregadora a obrigava a ter que frequentar e participar, durante a sua jornada laboral, de uma seita religiosa intitulada de *Legionários de Deus*, momento em que era lida uma carta escrita por uma entidade espiritual denominada *Irmão Flecha Dourada*. Alegou, ainda, que tal imposição lhe trazia grande constrangimento e humilhação, ainda mais por ser católica. Foram julgados ambos os pedidos *improcedentes* pela Juíza Flávia Nobrega Cozzolino da 39ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, com a seguinte fundamentação:

Assim, não há qualquer prova nos autos de que a ré tenha agido com abuso de seu Poder Diretivo, impondo a autora a realização ou participação de orações que firam sua liberdade de crença, ou que tenha atuado de forma discriminatória, tanto que a autora permaneceu trabalhando por mais de 6 anos.

Isto posto, julgo improcedente o pedido de declaração da rescisão indireta do contrato de trabalho e convolo em resilição contratual por pedido de demissão, datada de 30/03/2015, conforme pedido (item I do rol).

Quanto ao dano moral, traduz-se na lesão a direitos de personalidade do autor (art. 11 do CC) e por ser impossível a mensuração da dor e angústia de cada indivíduo, basta a comprovação de fatos graves o suficiente para ensejar o dano, que se dá *in re ipsa*, desde que não se cuide de meros aborrecimentos, sob pena de banalização do instituto.

Nos autos, não comprovada a prática de condutas abusivas pela ré e que tenham causado lesão aos direitos personalíssimos da autora, de modo que julgo improcedente o pedido.

²⁶⁵ SANTOS JR., 2013, p. 299.

²⁶⁶ SANTOS JR., 2013, p. 300.

²⁶⁷ Art. 483 da CLT – “O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”. JURISWAY. *Sistema Educacional Online*. Disponível em: <<https://www.jurisway.org.br/v2/pergunta.asp?idmodelo=7476>>. Acesso em: 05 out. 2017.

Inconformada com este resultado, a Autora, recorreu desta decisão, ajuizando o RO 0010426-77.2015.5.01.0039, que foi julgado pela Desembargadora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, da 7ª Turma do TRT1ª Região²⁶⁸.

Assim foram analisadas novamente as provas contidas nos autos. Agora, tendo como nova relatora a Desembargadora, que atentou para o depoimento das testemunhas ouvidas pelo Juízo de primeiro grau, o qual relatou o seguinte em seu depoimento:

[...] que havia preces diárias antes de iniciar o trabalho; que o coordenador fazia uma oração; que liam um versículo; que ninguém trabalhava nesse momento e ficavam ouvindo a oração feita pelo coordenador; que quem não participasse podia sofrer represália da empresa, ou repreensão; que já percebeu alguma 'repreensão' para a reclamante quando ela chegou atrasada, deixando de participar da oração [...]

[...] que essa reunião levava uns 30 a 40 minutos; que quem não quisesse participar dessa reunião não poderia fazer *login* no sistema e começar a trabalhar; que quem não queria participar acabava sofrendo represálias; que ao que sabe a autora já teve problemas com relação a isso porque deixou de participar da reunião [...]

Em sua fundamentação, a Desembargadora Relatora do Recurso definiu, em poucas palavras, todo o contexto dos fatos ocorridos assim:

De acordo com os depoimentos transcritos, verifico que a ré, embora não impusesse a mudança de religião como requisito para a contratação de trabalhadores, não respeitava o direito à liberdade religiosa dos empregados, inclusive da autora. A participação obrigatória em reuniões de cunho religioso, realizadas cotidianamente, consubstanciava-se em condição para a permanência no emprego.

Restou provado nos autos que a não participação da reclamante nos cultos religiosos praticados pela empresa ré implicava em represálias e punições trabalhistas (e.g. Advertência). É importante destacar que nada obsta o exercício da liberdade religiosa e de crença no local de trabalho, com a realização de orações e cultos, mas não é disto que se trata.

O empregador deve assegurar um meio ambiente de trabalho saudável, empreendendo esforços para impedir transtornos psicossomáticos e degradação dos que trabalham. A reclamada, no caso, agiu com absoluta falta de respeito para com a reclamante, impondo a obrigatoriedade de participação em rituais religiosos, durante a jornada de trabalho, como forma de manutenção do emprego e em desrespeito à liberdade individual de crença da empregada.

Devem ser levados em conta, não só a livre iniciativa e o poder diretivo e de organização, mas sobretudo a existência de uma gama de garantias e direitos fundamentais democráticos, tais como o valor social do trabalho, o pluralismo

²⁶⁸ JUSBRASIL. TRT-1. *Recurso Ordinário RO 00104267720155010039 (TRT-1)*. Data de publicação: 13/06/2017 Disponível em: <<https://goo.gl/GSo56y>>. Acesso em: 09 out. 2017.

político, a não discriminação e as mais variadas vertentes da liberdade, em especial, a de crença religiosa.

Com base nestas observações, a Desembargadora Relatora firmou o seu entendimento quanto à existência de grave ato de discriminação religiosa e, por tal motivo, considerou procedente o pleito da Autora quanto à decretação de sua rescisão indireta e o pedido de dano moral, editando assim a Ementa do Recurso Ordinário:

LIBERDADE RELIGIOSA E NÃO DISCRIMINAÇÃO: BENS CAROS À REPÚBLICA DEMOCRÁTICA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO POR MOTIVO DE CRENÇA RELIGIOSA. ARTICIPAÇÃO OBRIGATÓRIA EM SEITAS RELIGIOSAS COMO CONDIÇÃO PARA MANUTENÇÃO DO EMPREGO. CONFIGURAÇÃO DO EXERCÍCIO ABUSIVO DO PODER EMPREGATÍCIO. A Constituição da República Federativa do Brasil assegura uma esfera pessoal de liberdade individual que se espalha para todas as relações empregatícias e que deve ser garantida nos locais de trabalho. Em um mundo multicultural, não se admite a diferenciação de tratamento em virtude da conduta religiosa do empregado, e independentemente da vontade de discriminar ou não, são ilícitas todas as discriminações, sejam elas diretas ou indiretas, dolosas ou culposas, sendo tais condutas vedadas pela Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil e que integra nossa ordem interna com status supralegal.

DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA. INDENIZAÇÃO A TÍTULO DE DANOS MORAIS DEVIDA. É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal, bem como gênero, opinião política, sindical, religiosa, cultural, dentre outros. A simples violação de uma situação jurídica subjetiva extrapatrimonial (ou de um interesse não patrimonial) em que esteja envolvida a vítima, desde que merecedora de tutela, será suficiente para garantir a reparação. No caso em tela, o acervo probatório não deixa dúvidas acerca da violação à liberdade de crença da autora, diante da obrigatoriedade de participação cotidiana de rituais religiosos impostos pela ré no horário de trabalho e como condição de manutenção do emprego. Houve ofensa não só à esfera extrapatrimonial da autora como também afronta à ordem internacional, bem como às disposições constitucionais e legais brasileiras.

Pelo evidente caráter obrigatório imposto pelo empregador em relação à participação dos empregados nas reuniões de pregação religiosa, realizadas em horário de trabalho, fica clara a imposição de uma crença aos empregados, ou seja, a existência da intenção proselitista por parte do empregador. Mas, é oportuno lembrar que “o ato discriminatório por parte do empregador apenas ocorre se a recusa em participar das orações gerar perseguições ou represálias no ambiente de trabalho [...]”²⁶⁹. Tal atitude se mostra abusiva quando não respeita a independência ética dos

²⁶⁹ ALONSO; REIS, 2014, p. 376.

empregados, que se materializa no livre exercício do indivíduo crer no que quiser, e que lhe faculta o direito de não ouvir determinado discurso. Em outras palavras: empregadores realizarem culto em sua empresa, em horário laboral, não se caracteriza ilicitude. Mas, a partir do momento em que obriga algum funcionário a estar presente, já se configura constrangimento, pois “viola a liberdade de consciência do trabalhador e, portanto, afronta a sua dignidade”²⁷⁰.

Não é necessário que exista por parte do empregador qualquer atitude violenta, seja ela física seja moral, para que se caracterize o ato eticamente desrespeitoso, bastando somente a existência de obrigatoriedade de participação na reunião/culto imposta ao empregado; afinal, o local de trabalho (não sendo de especificidade religiosa) é concebido como um setor de tendência secular; o que conta são meritocracia e profissionalismo, evidentemente não se descartando²⁷¹ valores como cuidado, respeito, dignidade humana. “Daqui resultaria a proibição de desrespeito do trabalhador religioso e não religioso, da coerção religiosa ou antirreligiosa ou do estabelecimento de uma religião no emprego (‘a religião do patrão, é a religião da empresa’)²⁷².

Passa-se, agora, a outro caso de proselitismo religioso praticado por parte do empregador cujos fatos assemelham-se ao caso anterior, porém o entendimento da justiça laboral se mostra diverso daquele. Neste, o Autor recorre de uma decisão negativa a seu pleito de indenização por danos morais, prolatado pelo Juiz de 1º grau titular da 3ª Vara do Trabalho de Sorocaba.

Em resumo, o Autor alega, tanto em sua peça inicial, quanto ratifica em seu recurso que sofria coação, constrangimento e humilhações sofridos pelos administradores do clube onde trabalhava, que eram integrantes de uma seita religiosa, a Associação das Famílias para Unificação e Paz Mundial, que empregavam as ideologias religiosas professadas pelo Reverendo Moon. Argumenta ainda que era obrigado a participar dos rituais, das palestras e das reuniões da seita, e que estas tinham como objetivo exaltar o seu líder, através de relatos de suas ações. O agravante era a tentativa de aliciar o Autor para que aderisse à referida denominação religiosa – situação que lhe causou constrangimentos.

²⁷⁰ SANTOS JR., 2013, p. 346.

²⁷¹ MACHADO, 2010, p. 12.

²⁷² MACHADO, 2010, p. 13.

O juiz da 3ª Vara do Trabalho de Sorocaba, após ouvir o testemunho da Autora, passou a ouvir as testemunhas tanto desta, quanto do clube que era o réu nesta ação. A primeira testemunha trazida pelo Autor da ação trabalhista, o Sr. Gerson Leandro, declarou ter-lhe acompanhado em uma reunião a seu convite e que não se sentiu constrangido em participar desta reunião e que não houve por parte dos organizadores qualquer imposição para que o material distribuído por eles fosse lido. De igual modo, a segunda testemunha do Autor, o Sr. Robson Balduino Ferreira, afirmou já ter participado de algumas reuniões e que nunca foi imposto a ele alguma condição para que mantivesse seu emprego e tampouco fosse obrigado a aderir à doutrina religiosa seguida pelos adeptos da seita. Também a terceira testemunha apresentada pelo demandante, o Sr. Fernando Francisco Vieira, como as testemunhas anteriores, alegou ter participado das mencionadas reuniões e que em momento algum havia sido obrigado a se filiar à seita em questão e que não lhe fora imposto participar das reuniões como condição de manutenção de seu emprego.

Depois de ouvidas as testemunhas do Autor, o Juiz passou a ouvir as testemunhas do réu. As duas primeiras, apresentadas pelo reclamado, o Sr. Valmir da Silva e Eguinaldo Fernandes de Oliveira, trouxeram informações que pouco contribuíram para a elucidação dos fatos, tendo apenas sido informado pela primeira testemunha que não era convidado para participar das reuniões do Clube ou da Associação, e quanto à segunda, ela se declarou membro da Associação há 9 anos, sendo que este fato não contribuiu para sua contratação. Já a terceira testemunha arrolada pelo réu, o Sr. Paulo Sérgio Ferreira Lopes, declarou já ter participado da *bênção* realizada em São Paulo no ano de 2002, mas afirmou que, mesmo sendo adepto de outra religião, jamais teve algum problema com a Associação.

Tendo encerrado a oitiva das testemunhas e analisadas as outras provas que instruíam o processo, o Juiz de primeiro grau deliberou pela improcedência do pedido de dano moral, alegando a inexistência de comprovação de que tenha havido coação, constrangimento ou humilhação imposta ao Autor pelos integrantes de seita religiosa. Deliberação que vai ao encontro das palavras de Alonso e Reis: “se houver imposição ao empregado, sob pena de demissão ou perseguição, este terá seu direito de liberdade de religião violado, pois está sendo coagido a seguir uma doutrina religiosa com a qual não pactua”²⁷³. E as oitivas não demonstraram isso.

²⁷³ ALONSO; REIS, 2014, p. 375.

O Autor, não concordando com o veredito dado pela justiça em primeira instância, recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Ao analisar novamente todas as provas que instruíam o processo originário, inclusive os depoimentos de todas as testemunhas arrolados, o Desembargador Relator Fernando da Silva Borges, proferiu sua decisão, confirmando a sentença de improcedência proferida pelo Juiz de 1º grau titular da 3ª Vara do Trabalho. O Desembargador, como demonstração de seu convencimento da inexistência de fatos que caracterizem o dano moral alegado pelo Autor da demanda judicial, consignou em seu voto algumas observações:

Na hipótese presente, o conjunto fático-probatório não demonstra que o empregador tivesse, efetivamente, feito proselitismo religioso, impondo ao reclamante, contra sua vontade, a adesão à seita a que pertencem seus representantes ou patrocinadores, sob pena de ser dispensado. Tampouco restou comprovado que tivesse o autor sofrido qualquer constrangimento ou humilhação, inclusive quando da dispensa.

Com relação aos documentos de fls. 363/370, relacionam-se a reportagens jornalísticas sobre atividades da seita de um modo geral, não tendo o alcance pretendido pelo reclamante relativamente ao pleito de indenização por danos morais.

Quanto ao documento de fls. 357/358, consistente na ata de reunião dos membros do Clube reclamado, muito embora tenha verificado que sua parte inicial foi voltada a ensinamentos religiosos da seita, não se vislumbra que o intento fosse promover a invocada 'lavagem cerebral' nos participantes.

Por fim, após toda a fundamentação necessária e obrigatória para a lavratura de uma sentença, o Desembargador editou a seguinte ementa que acompanha a sua decisão, entendendo que a inexistência de violação dos direitos à liberdade religiosa do empregado.

DANOS MORAIS. PROSELITISMO RELIGIOSO NÃO COMPROVADO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Os atos de discriminação e humilhação em função de crença religiosa ou qualquer outra condição especial e individual da pessoa devem ser firmemente repudiados. Todavia, o empregado somente tem direito à indenização por danos morais quando comprova, de forma robusta, a responsabilidade dolosa ou culposa do empregador pela lesão moral sofrida. Demonstrado nos autos que não restou caracterizada qualquer violação do direito à liberdade de opção religiosa, consistente no assédio por parte do empregador ao trabalhador, contra sua vontade, para professar sua crença, não se cogita na configuração de constrangimento, apto a ensejar a reparação por danos morais. Incabível, assim, a reparação civil por parte do empregador. Recurso do reclamante a que se nega provimento²⁷⁴.

²⁷⁴ PORTAL TRT 15ª REGIÃO. PROCESSO TRT/15ª N.º 01696-2004-109-15-00-7 RO. Disponível em: <<https://goo.gl/HQpLsK>>. Acesso em: 9 out. 2017.

É oportuno lembrar que culto não é simplesmente o ato de cultuar. Nas divindades/entes espirituais mediante rituais/práticas objetivando aproximar o homem do sobrenatural ainda que seja buscado em seu próprio ser tal como a meditação transcendental. Baseando-se na CF de 1946 (inciso VI, art. 5º), que considera culto toda e qualquer manifestação de adoração de fiéis das mais diversas religiões, depreende-se que “As formas de culto são as mais variadas”²⁷⁵, como o caso em apreço. O proselitismo aí não se configurou ilícito por não haver coibição, coerção, represália. Enfim,

[...] para que se possa limitar, num caso concreto, um direito fundamental do trabalhador, é preciso averiguar se a limitação é necessária e proporcional para o alcance do objetivo pretendido. Estando em voga, ora, a livre iniciativa do empregador e a liberdade do empregado, e, ora, tendo ambos os direitos a igual dignidade constitucional, o Juiz deve optar pela solução que consiga o equilíbrio menos restritivo aos interesses em questão, ou seja, que o sacrifício de cada um dos bens jurídicos constitucionalmente protegidos seja adequado e necessário a salvaguardar outro²⁷⁶.

3.3 Assédio moral por motivos religiosos

Nem todo proselitismo religioso constitui-se em assédio religioso, mas todo assédio religioso é uma forma de proselitismo religioso. Explica Santos Jr:

A expressão *assédio religioso* deve ser utilizada para designar não o simples abuso na prática do proselitismo religioso, mas um abuso qualificado por uma repetição ou sistematização da conduta proselitista que atente contra a liberdade de consciência de uma pessoa, causando transtorno à integridade psíquica da vítima e/ou degradando o ambiente de trabalho²⁷⁷.

Convém, também, não se confundir assédio religioso com assédio moral religioso (sendo este último motivado por intolerância religiosa). O primeiro configura-se mais com prática proselitista abusiva, sem má-fé, pois intenta levar o assediado ao que o assediador julga uma vida melhor por crer que somente seu credo é o absolutamente verdadeiro. Já o assédio moral religioso vincula-se à intolerância, causa constrangimento vexatório à vítima tornando-a infeliz. No ambiente laboral, por exemplo, é “o comportamento reiterado de algum colega de trabalho contra um

²⁷⁵ SANTOS JR., 2013, p. 344.

²⁷⁶ ALAVARENGA, 2017, p. 3.

²⁷⁷ SANTOS JR., 2013, p. 307.

trabalhador evangélico chamando-o de alienado por entregar o seu dinheiro mensalmente a ‘pastores ladrões’²⁷⁸.

No caso ora selecionado neste estudo, relaciona-se à prática de Assédio Moral com origem na discriminação por motivos religiosos. Tem-se a seguinte decisão, de autoria da Desembargadora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, da 7ª Turma do TRT 1ª Região, publicada no dia 29/03/2017²⁷⁹:

LIBERDADE RELIGIOSA E NÃO DISCRIMINAÇÃO: BENS CAROS À REPÚBLICA DEMOCRÁTICA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO POR MOTIVO DE CRENÇA RELIGIOSA. CHACOTAS COM OS PRECEITOS DO CANDOMBLÉ. CONFIGURAÇÃO DO EXERCÍCIO ABUSIVO DO PODER EMPREGATÍCIO. A Constituição da República Federativa do Brasil assegura uma esfera pessoal de liberdade individual que se espalha para todas as relações empregatícias e que deve ser garantida nos locais de trabalho. Em um mundo multicultural, não se admite a diferenciação de tratamento em virtude da conduta religiosa do empregado, e independentemente da vontade de discriminar ou não, são ilícitas todas as discriminações, sejam elas diretas (dolosas) ou indiretas (culposas), sendo tais condutas vedadas pela Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho ratificada pelo Brasil e que integra nossa ordem interna com status de supralegalidade.

02. DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA EM CASOS DE DISCRIMINAÇÃO E LESÃO A DIREITOS FUNDAMENTAIS. APTIDÃO PARA A PROVA. DISTRIBUIÇÃO DINÂMICA. [Omissis...]

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

Nesta decisão se trata de reclamatória trabalhistas. Neste caso, a Autora ou reclamante aciona juridicamente seu empregador (obviamente seu superior hierárquico), alegando que ele a assediava moralmente em virtude de ela seguir os preceitos do Candomblé. Em seu depoimento, a Autora relatou o que ocorria:

²⁷⁸ SANTOS JR., 2013, p. 306.

²⁷⁹ PORTAL TRT 1ª REGIÃO. PROCESSO TRT/1ª N.º 0010905-70.2015.5.01.0039 RO. Disponível em: <<https://goo.gl/v4qEw2>>. Acesso em: 8 out. 2017.

[...] que o gerente de sua loja Vanilson Barbosa Melo a constrangia no ambiente de trabalho, fazendo comentários a respeito de sua religião, como por exemplo, retirando suas guias espirituais que usava no pescoço, em baixo da blusa e as exibindo, salientando que a autora tinha feito macumba para vender bem; que isso começou a ocorrer desde o início do contrato de trabalho; que a autora pedia que ele parasse, reclamando com o coordenador, que conversou com o mesmo, que relatou que sua atitude ‘não era nada demais’; que o gerente não era uma pessoa brincalhona e que não fazia comentários deste tipo com relação a outros empregados; que havia outro vendedor que era pastor, a que o gerente solicitasse que orasse para que retirasse os maus espíritos da autora; que isso ocorria na frente de outros empregados; que no ato em que ele fazia, a depoente pedia que ele parasse de agir desta forma, na frente dos funcionários.

No depoimento das testemunhas apresentadas pela autora, foi confirmado o seu relato e, ainda mais, elas acrescentaram que o Sr. Vanilson, o superior da autora, apontava a culpada pelas baixas vendas como decorrente da macumba. Quando a autora levava frango para o seu almoço, o gerente falava que tal alimento era da macumba. Por fim, que viram a autora pedir diversas vezes para que seu chefe parasse com a “brincadeira”.

A esse respeito, Débora Consani explica que, havendo exposição da vítima que a deixa em situação humilhantes, constrangedora, simplesmente por sua escolha religiosa, “dá ensejo à justa causa, bem como faz surgir o direito à reparação de dano moral”²⁸⁰. Tem-se aí o assédio moral religioso cuja motivação é a “intolerância religiosa e cuja tematização vincula-se mais estreitamente ao problema da discriminação religiosa no ambiente de trabalho”²⁸¹ – um tratamento desrespeitoso e agressivo. Para Corrêa, “o respeito às diferentes visões tem mais guarida na igualdade do que um direito individual ao proselitismo”²⁸².

Enfim, diante das informações a nobre julgadora lavrou seu voto se embasando em vários autores (fazendo menção a eles) e conclui que o local de trabalho deve ser privilegiado de hegemonia, respeito. Citando Sannett, diz:

[...] há muito o ‘trabalho parece formar o caráter, aumentando a autoestima e o respeito pelos outros’ (p. 217). O desrespeito ao indivíduo no trabalho gera baixa estima, com todas suas consequências psíquicas, e favorece uma escassez geral de respeito, que possibilita a corrosão do tecido social e alimenta uma cidadania passiva. Assim, a falta de respeito pode se constituir em conduta particularmente ultrajante, prática danosa reiterada²⁸³.

²⁸⁰ CONSANI, Débora. *O contrato de trabalho e a liberdade religiosa*, 83p. Dissertação de mestrado apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra Área de Ciências Jurídico-Empresariais com Menção em Ciências Laborais. Coimbra, 2016, p. 62.

²⁸¹ SANTOS JR., 2003, p. 306.

²⁸² CORRÊA, 2017, p. 45.

²⁸³ PORTAL TRT 1ª REGIÃO, 2017.

E conclui: “Ante o exposto, **CONHEÇO** dos apelos, e, no mérito, **NEGO PROVIMENTO** a ambos, nos termos da fundamentação”²⁸⁴.

Agora, neste outro recurso ordinário, o Autor alega que sua dispensa foi discriminatória, com base em motivos religiosos. Ele diz que foi dispensado por ser adventista do sétimo dia. Alega ainda que sua testemunha confirmou sua tese afirmando que todos os demitidos eram Adventistas do 7º Dia. Em razão disso, o Autor pede a condenação de seu empregador ao pagamento de indenização por danos morais. Ocorre que o desembargador relator deste recurso, analisando todas as provas que instruíam os autos, principalmente os depoimentos das testemunhas apresentadas pela parte autora e pela parte ré, colhidos em audiência, concluiu que a parte ré, ora parte recorrida, conseguiu comprovar que não praticara qualquer ato discriminatório contra a autora, ora recorrente.

Como dito acima, os depoimentos das testemunhas trazidas a juízo por ambas as partes consolidaram a decisão do magistrado relator que, ao ouvi-las, ficou claro que o Autor fora dispensado em virtude do corte de gastos públicos. Neste caso, houve redução do quadro dos funcionários prestadores de serviços, principalmente nos agentes de portaria. O desembargador relator observou ainda que, diferentemente ao que fora alegado pelo Autor quanto ao depoimento de sua testemunha, esta não afirmou em momento algum que todos os empregados dispensados eram Adventistas do 7ª Dia; pelo contrário, ela afirmou que entre todos os dispensados, somente o Autor era adventista. Extraiu ainda o julgador dos depoimentos transcritos na peça de recurso, que foi oferecido ao Autor outros postos de trabalho, como para atuar em escolas, mas ele não aceitou, o que demonstra a vontade da empresa em mantê-lo em seus quadros.

Por fim, o desembargador se convenceu da inexistência de discriminação por motivos religiosos no ato de demissão do Autor, ao acrescentar as informações acima descritas com o depoimento de mais uma testemunha (responsável pela escolha dos empregados a serem demitidos), a qual informa que fora estabelecido critério para as demissões no fórum de Petrolina e com relação à terceira vara. Neste posto de trabalho foi dada prioridade para manutenção de seu emprego ao agente mais velho e a um funcionário que tem filhos.

²⁸⁴ PORTAL TRT 1ª REGIÃO, 2017.

De posse destes depoimentos e ainda de outras provas, o Desembargador relator deste Recurso Ordinário concluiu que não ficou caracterizada discriminação por motivos religiosos no ato de demissão do reclamante, ora recorrente, que não foi dispensado por ser adventista, mas porque, de fato, houve corte relevante no número de contratados por motivos de corte de gastos pelos tomadores de serviço. Diante disso, não condenou a empresa ao pagamento de dano moral. Eis a decisão:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA NÃO VERIFICADA. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. O trabalho e a liberdade de religião são direito fundamentais assegurados na Constituição (art. 5º, VI e 6º, caput). A L. 9.029/95, por seu turno, proíbe a adoção de prática discriminatória e limitativa de manutenção no trabalho. Nesse contexto, é ilícita a dispensa fundada na religião do trabalhador, porquanto discriminatória. Sem prejuízo do exposto, na hipótese dos autos, restou demonstrado que a extinção do contrato de trabalho foi fundamentada na redução do quadro de pessoal da empresa recorrida, em razão de corte de gastos no serviço público (tomador). Deste modo, não houve prática discriminatória, sendo legítima a atuação patronal, não há que se falar em indenização reparatória. Recurso ordinário ao qual se nega provimento. (Processo: RO - 0000767-17.2016.5.06.0412, Redator: Jose Luciano Alexo da Silva, Data de julgamento: 01/06/2017, Quarta Turma, Data da assinatura: 01/06/2017)²⁸⁵.

Incidências como essas têm se tornado bem frequente no âmbito jurídico, em que o reclamante se vale da religião que professa como motivo de discriminação quando, na verdade o ocorrido não tem qualquer vinculação religiosa – o que se configura má-fé do reclamante. As oitivas não demonstraram prática discriminatória referente à reclamada, conforme pontua a reclamante; portanto, sem a característica de assédio moral por motivos religiosos.

A decisão acima encontra respaldo no que teoriza Santos Jr. quando diz que não se deve pressupor, embasando-se na hipossuficiência do empregado, que, indiscriminadamente as determinações por parte do empregador atingindo o empregado configurem perseguição, abuso²⁸⁶. Ciente o empregado de que ele é a parte fragilizada, quase sempre a atingida, pode ocorrer a má-fé dele quando se vê dispensado vindo a alegar que se trata de vítima por perseguição religiosa, quando, na verdade, sua religião não estava em jogo ao ser demitido. O que houve foi, no caso apresentado acima, foi “uma rescisão simultânea, por um único e mesmo motivo, de

²⁸⁵ PORTAL TRT 6ª REGIÃO. PROCESSO. N. TRT - 0000767-17.2016.5.06.0412 (RO). Disponível em: <<https://goo.gl/GTNRlJ>>. Acesso em: 1 out. 2017.

²⁸⁶ SANTOS JR, 2013, p. 350.

uma pluralidade de contratos de trabalho sem a substituição dos empregados dispensados”²⁸⁷.

Oportuno lembrar que a matéria em apreço, nesta última parte da dissertação, dada à sua complexidade clama por pesquisas apuradas de cada caso apresentado, considerando com imparcialidade empregado e empregador em seus direitos fundamentais e nas colisões que amiúde ocorrem – instâncias que requerem das partes e do órgão julgador bom senso e proporcionalidade. Essas conjunturas demandam “metodologias de ponderação de direitos e bens juridicamente protegidos dos trabalhadores, empregadores, comunidade e Estado”²⁸⁸.



²⁸⁷ FREIRE, André Vieira. *Dispensa coletiva e limites ao poder de demitir*. Disponível em: <<https://goo.gl/6rZxEN>>. Acesso em: 30 set. 2017.

²⁸⁸ CONSANI, 2016, p. 69.

CONCLUSÃO

A contemporaneidade vem delineando um homem cada vez mais emancipado, autossuficiente, sabedor de seus direitos e grande lutador para que estes sejam respeitados. É a sociedade do terceiro milênio, resultante de embates no curso da história da humanidade que culmina, hoje, com os princípios dos direitos humanos, latentes a um sistema democrático. Nesse decurso, dentre tantas conquistas, está a tutela da liberdade religiosa no âmbito laboral – objeto tratado nesta dissertação, no Estado brasileiro declarado em suas constituições como neutro.

Num país em que se verifica o pluralismo religioso, o Estado democrático de Direito declara, em suas constituições, sua laicidade e a salvaguarda do cidadão na exteriorização de qualquer credo até mesmo na sua manifestação de ateu ou agnóstico, tal neutralidade do Estado, isto é, seu não envolvimento em questões religiosas, entretanto, não tem colaborado para resoluções instauradas nos setores trabalhistas. Ocorrem, pois, implicações no cotidiano onde laboram trabalhadores em razão da vulnerabilidade a ódio e provocações a pessoas das mais diversas religiões, agnósticas e ateias que convivem num mesmo espaço físico.

O embasamento interpretativo da Carta Maior para decisões jurídicas de contendas dessa seara nem sempre tem sido razoável por uma ou outra parte (reclamante/reclamado) – foi o que se observou pelas análises interpretativas feitas na terceira parte do desenvolvimento desta dissertação. Essa foi, de modo bastante sumariado, a resposta a que se chegou considerando a *questão-problema* levantada na introdução deste trabalho.

Procurou-se, então, selecionar com critério, casos que, de fato, chegassem a essa assertiva contribuindo, também e sobremaneira, para atingir o *objetivo geral*, desta pesquisa: demonstrar a problemática enfrentada por religiosos que assumem os dogmas de seu credo no local de trabalho discutindo o seu desfecho jurídico. E, nessa trajetória, foram rastreados os excertos previstos em todas as Constituições brasileiras pertinentes à liberdade religiosa e direitos fundamentais do cidadão.

A partir de tal fundamentação, acrescida dos teóricos elencados para tal, pôde-se adentrar na temática específica da discriminação religiosa pela qual uma gama de trabalhadores passa em seu trabalho, nas fases pré-contratual e contratual. Assim alicerçado, o trabalho avançou nas avaliações decorrentes dos impactos judiciais gerados por esta causa trabalhista, tomando como *corpus* alguns incidentes

encontrados no TRT (1ª, 6ª, 15ª e 18ª Regiões) e do TST. E, dessa forma, foi possível atingir também todos os *objetivos específicos* da pesquisa.

Mais que isso: embrenhar-se por esse domínio trouxe lume para pontos pertinentes. Um deles é reconhecer que o proselitismo religioso, além de não ser ilícito, é fundamental para a continuidade das religiões. É constitucional porque se apoia em direitos fundamentais (liberdade de crença e liberdade de expressão), tanto por parte de empregado quanto por parte de empregador. Neste caso, é infrutífero ao empregado mover questão contra o empregador reivindicando indenização por danos morais alegando conduta abusiva quando realiza cultos (ou equivalentes) na empresa. O que não é constitucional é obrigar o funcionário a participar dessas manifestações sob pena de prejudicá-lo e até mesmo demiti-lo. Tal comportamento já não se configura como proselitismo por violar a independência ética. É mais que isso: é assédio.

Concluiu-se, então, que o proselitismo não tolhe a liberdade de escolha do outro; sua prática é transparente, de boa-fé; não impõe, não constrange, não pressiona; não resulta em dano moral; não há vítima. Em contrapartida, está o assédio, que ocorre pelo agravamento das colisões nesta esfera e se torna inconstitucional, avançando do proselitismo ao assédio moral por razões religiosas.

Aí, sim, envolve abuso, coerção, desrespeito, humilhação, risco de perda de emprego. Tudo isso porque o assédio moral (decorrente de quaisquer motivos) ocorre, na maioria das vezes, sobre a parte vulnerável (de cima para baixo), vitimando o empregado. Costuma também se manifestar quando, por exemplo, o empregador pressiona o empregado com intolerância a toda e qualquer manifestação religiosa no local de trabalho, incluindo-se aí uso de símbolos como crucifixo, véu e outros.

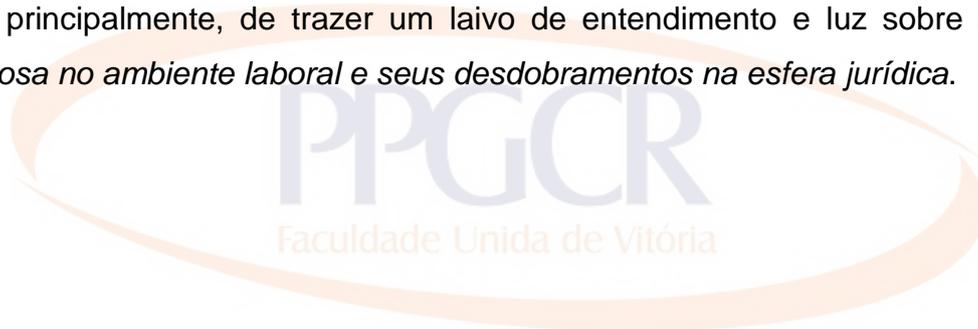
Depreendeu-se da pesquisa também que, num país multicultural como o Brasil, não se requer de quem tem comportamento proselitista o discernimento de suas manifestações religiosas em espaços seculares, como o laboral. Isso significa que não é da competência de qualquer empregado ter tal compreensão, uma vez que a religião de cada um pode estar incorporada ao substrato do religioso.

Foi possível constatar, ainda, que a complexidade jurídica sempre depende do julgador que, por sua vez, nada mais é que um ser humano (ainda que a máquina hoje venha substituindo o homem em tarefas outrora inimagináveis). Desse modo, na condição de humano, suas decisões não coincidem de um julgador para outro, ainda

que se trate do mesmo caso ou de caso similar – como foi visto nas análises da última parte deste trabalho.

Em suma, infere-se que a pesquisa (pelo que fora acima exposto e por ela como um todo) demonstrou ser relevante por tantos esclarecimentos sobre a complexa rede da liberdade religiosa concebida como direito constitucional. O acervo de decisões jurídicas discrepantes num mesmo caso prognostica conveniente interpretação aliada aos interesses e silhuetas atuais da sociedade do terceiro milênio. Assim, valores fundantes como pluralidade religiosa, neutralidade do Estado e convívio pacífico foram explicitados, analisados, discutidos considerando a conjuntura sociocultural contemporânea. E, nesse empenho, se aponta a liberdade religiosa como o bojo a partir do qual se desenvolvem os direitos fundamentais do homem. Mas uma liberdade restrita, uma vez que sua plenitude viola a liberdade de outrem.

Enfim, foi verificado que a justificativa meritória desta investigação está no fato, principalmente, de trazer um laivo de entendimento e luz sobre a *liberdade religiosa no ambiente laboral e seus desdobramentos na esfera jurídica*.



REFERÊNCIAS

- AGUILLAR, Rafael Salomão Safe Romano. *O acordo entre o Brasil e a Santa Sé (2008): um marco na relação Igreja-Estado no Brasil*, 33p. Departamento de Direito. Disponível em: <http://www.puc-rio.br/pibic/relatorio_resumo2013/relatorios_pdf/ccs/DIR/DIR-Rafael%20Romano.pdf>. Acesso em: 28 maio 2017.
- ALONSO, Ricardo Pinha; REIS, Junio Barreto dos. A liberdade religiosa nas relações de trabalho, p. 363-383. In: LAZARI, Rafael José Nadim de; BERBARDI, Renato; LEAL, Bruno Bianco (Orgs.). *Liberdade religiosa no estado democrático de direito: questões históricas, filosóficas, políticas e jurídicas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *A liberdade religiosa e o empregador de tendência ideológica*. 14p. Disponível em: <<http://www.facefaculdade.com.br/arquivos/revistas/LiberdadeReligiosa.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2017.
- ANGELO, Márcia Maria Vasconcelos. *A discriminação no contrato de trabalho*. 54fl. Monografia de pós-graduação lato sensu. Especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Escola Paulista de Direito (EPD), São Paulo, 2009.
- ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES Júnior, Vidal Serrano. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 1998.
- BACCHIOCCHI, Samuele. *Do Sábado para o Domingo: uma investigação histórica do surgimento da observância do domingo no cristianismo primitivo*. Tese de Doutorado. 1975. Disponível em: <<https://adventismoemfoco.files.wordpress.com/2008/11/tese-do-phd-dr-bacchiocchi-do-sabado-para-o-domingo.pdf>>. Acesso em: 14 set. 2017
- BANDEIRA, Lourdes; BATISTA, Analla Soria. Preconceito e discriminação como expressões de violência (Ensaio), p. 119-141. *Estudos Feministas*, ano 10, 1º semestre/2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11632.pdf>>. Acesso em: 25 mar. 2017.
- BARROS, Alice Monteiro. *Proteção à Intimidade do empregado*. São Paulo: LTr, 1997.
- BARROS, Alice Monteiro. Discriminação no emprego por motivo de sexo. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000.
- BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra. *Comentários à Constituição do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988*. 2. ed., São Paulo: Saraiva, 2001.
- BATISTA, Gustavo Cristóvão de Oliveira. Pluralismo e liberdade religiosa: por uma construção coletiva aberta, p. 15-35. *Revista Negócios e Talentos*, n. 14, (1), São Paulo, 2015.

- BENDA, Ernest et al. *Manual de Derecho Constitucional*. Madri: Marcial Pons, 1996.
- BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. Rio de Janeiro: Campus, 1992.
- BORGES, Alexandre Walmott; ALVES, Rubens Valtecidos. O Estado laico e a liberdade religiosa na experiência constitucional brasileira. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*. Belo Horizonte, n. 107, p. 227-265, jul./dez. 2013.
- BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. *Discriminação por sobrequalificação*. 237fl. Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). São Paulo-SP, 2008.
- BRAGATO, Fernanda Frizzo; ADAMATTI, Bianka. Igualdade, não discriminação e direitos humanos: são legítimos os tratamentos diferenciados? p. 91-108. *Revista de Informação Legislativa*, ano 51, n. 204 out./dez., 2014.
- BRANCO, Paulo Gustavo Gonet, et al. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo; Saraiva, 2007.
- BRASIL, 1824. *Carta de Lei de 25 de Março de 1824*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm>. Acesso em: 08 maio 2017.
- BRASIL, 1891. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, 1891*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm>. Acesso em: 09 mar. 2017.
- BRASIL, 1934. *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: 10 mar. 2017.
- BRASIL, 1967. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1967*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>. Acesso em: 20 mar. 2013.
- BRASIL, 1968. *Lei nº 5.465, de 3 de julho de 1968*. **Disponível em:** <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L5465impressao.htm>. Acesso em: 27 mar. 2017.
- BRASIL, 1980. Decreto 119-A, de 7 de janeiro de 1980. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1851-1899/d119-a.htm>. Acesso em: 28 maio 2017.
- BRASIL, 1988. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 mar. 2017.

BRASIL, 2009. Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 19 fev. 2015.

BRITO, Samyr Leal da Costa. A aplicação do direito fundamental à liberdade religiosa nas relações de trabalho: uma reflexão sobre as possibilidades do empregador divulgar, por áudio ou imagem, seu pensamento em matéria religiosa dentro do ambiente laboral. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIX, n. 149, jun. 2016. Disponível em:

<http://ambito-juridico.com.br/site/index.php/Wilson/Downloads/abrebanner.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16904&revista_caderno=25>. Acesso em: 22 mar. 2017.

BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. *Discriminação no trabalho: práticas discriminatórias e mecanismos de combate*, p. 23-33. 2015. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/90942/2015_bruginski_marcia_discriminacao_trabalho.pdf?sequence=1>. Acesso em: 30 mar. 2017.

BULOS, Uadi Lammêgo. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2007.

CAHALI, Yussef Said. *Dano Moral*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Projeto de Lei n. 979, de 2015* (Do Sr. Wadson Ribeiro). Criminaliza a discriminação pelo uso de vestimentas ou paramentos religiosos. Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/1321769.pdf>>. Acesso em: 21 mar. 2017.

CAVALCANTE FILHO, João Trindade. *Teoria Geral dos Direitos Fundamentais*. 31p. Disponível em:

<http://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portaltvjustica/portaltvjusticanoticia/anexo/joao_trindade__teoria_geral_dos_direitos_fundamentais.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2017.

CHARLIER, Patrick; RINGELHEIM, Julie. *Les lois belges de 2007 et la lutte contre la discrimination: l'épreuve de la pratique*, p. 101-122, 2014, Disponível em:

<https://www.researchgate.net/profile/Julie_Ringelheim/publication/297658881_P_Charlier_et_J_Ringelheim_'Les_lois_belges_de_2007_et_la_lutte_contre_la_discrimination_les_lecons_de_la_pratique'_in_J_Ringelheim_G_Herman_et_A_Rea_dirs_Politiques_antidiscriminatoires_De_Boeck_2015/links/56e01c2208ae979addf0e4a8.pdf>. Acesso em: 8 dez. 2017.

CORRÊA, Tiago Dâmaso. *Liberdade religiosa no ambiente de trabalho: limites ao proselitismo religioso sob a luz do direito como integridade*, 55p. Monografia. Faculdade de Direito. Universidade de Brasília (UnB), Brasília-DF, 2017

CORREIA, Atalá. Estado laico e sociedade plural. Investigação sobre a liberdade religiosa no âmbito do Direito do Trabalho. p. 17-45. *Rev. TST*, Brasília, v. 78, no.1, jan./mar. 2012.

CONSANI, Débora. *O contrato de trabalho e a liberdade religiosa*, 83p. Dissertação de mestrado apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra Área de Ciências Jurídico-Empresariais com Menção em Ciências Laborais. Coimbra, 2016.

COSTA, Dilvanir José da. A Família nas Constituições, p. 76-79. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais*, p. 76. Disponível em: <<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/viewFile/1455/1384>>. Acesso em: 20 mar. 2017.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. *Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades*. Brasília: OIT, 2006.

CRETELLA, José Junior. *Comentários à Constituição Brasileira de 1988: arts. 1º a 5º, I a LXVIII*, p. 1-69, v. 1, 3 ed., Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1992.

CRISTOVÃO, Cláudio. Intolerância religiosa no ambiente de trabalho. 2fl. *Jornal Estância de Guarujá*. Fordellone Advogados Associados. Disponível em: <http://www.fordellone.com.br/artigos/2015/fordellone_artigo_03-out2015.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2017.

CUNHA, Cleria Barbosa; BARBOSA, Cláudia. O ensino religioso na escola pública e suas implicações em desenvolver o senso de respeito e tolerância dos alunos em relação aos outros e a si próprios. *Sacrilegens*, Juiz de Fora, v. 8, n. 1, p.164-181, dez. 2011.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. *Teoria Geral dos Direitos Fundamentais*. São Paulo: RT, 2006.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro*. São Paulo: Saraiva, 1998.

EMMERICK, Rulian. As relações Igreja/Estado no Direito Constitucional Brasileiro. Um esboço para pensar o lugar das religiões no espaço público na contemporaneidade. *Sexualidad, Salud y Sociedad*. Revista *Latinoamericana*, n. 5 - 2010, p. 144-172, 2010. Disponível em: <www.sexualidadsaludysociedad.org>. Acesso em: 10 mar. 2017.

ESCODA, Marta Roca i. L'utilisation politique du langage moral de la reconnaissance: une neutralisation du concept de discrimination, *Genre, sexualité & société*, n. 15, Printemps, 2016.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. Religião, estado e direito, p. 81-89. *Revista de Direito Mackenzie*, São Paulo, ano 3, n. 2, 2002.

FERREIRA, Willian de Souza. *A discriminação nas relações trabalhistas e a garantia provisória da gestante*. Monografia. 55fl. Bacharelado em Ciências Jurídicas. Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba-PR, 2015.

FREIRE, André Vieira. *Dispensa coletiva e limites ao poder de demitir*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/47317/dispensa-coletiva-e-limites-ao-poder-de-demitir>>. Acesso em: 30 set. 2017.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GIUMBELLI, Emerson. A presença do religioso no espaço público: modalidades no Brasil. *Relig. soc.* vol. 28 n. 2, Rio de Janeiro, 2008.

GÓIS, Luiz Marcelo F. *Discriminação nas relações de trabalho*. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz (coords.). *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010.

HESSE, Konrad. "Significado de los Derechos Fundamentales". Benda Ernest et al. *Manual de Derecho Constitucional*. Madri: Marcial Pons, 1996.

HESSE, Konrad. *Elementos de Direito Constitucional da República Federal da Alemanha*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. *Dicionário Houaiss de Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

HUACO, Marco. A laicidade como princípio constitucional do Estado de direito. In: LOREA, R. A. (Org.). *Em defesa das liberdades laicas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

JORNAL A VOZ DA SERRA. *Intolerância religiosa: uma mancha na história da humanidade*. 23 jan. 2017. Disponível em: <<https://avozdaserra.com.br/noticias/intolerancia-religiosa-uma-mancha-na-historia-da-humanidade>>. Acesso em: 2 jul. 2017.

JURISWAY. *Sistema Educacional Online*. Disponível em: <<https://www.jurisway.org.br/v2/pergunta.asp?idmodelo=7476>>. Acesso em: 05 out. 2017.

JUSBRASIL. TRT-1. *Recurso Ordinário RO 00104267720155010039 (TRT-1)*. Data de publicação: 13/06/2017 Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Discrimina%C3%A7%C3%A3o+por+Cren%C3%A7a+Religiosa>>. Acesso em: 09 out. 2017.

JUSBRASIL. TRT-18 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 00005366620115180012 GO 0000536-66.2011.5.18.0012 (TRT-18). Publicado em 04/07/2012. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Adventista>>. Acesso em 4 out. 2017.

JUSBRASIL. *Crítérios de discrimen*. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/busca?q=CRIT%C3%89RIOS+DE+DISCR%C3%8DMEN>>. Acesso em: 28 maio 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 9. ed., São Paulo: LTr, 2001.

LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 16. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012.

LIMA, Telma Cristiane Sasso de; MIOTO, Regina Célia Tamaso. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. p. 37-45. *Rev. Katál*. Florianópolis v. 10 n. esp. 2007.

MACHADO, Jônatas Eduardo Mendes. Liberdade e igualdade religiosa no local de trabalho: breves apontamentos, p. 07-19. *Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região*, n. 3, 2010. Disponível em: <<http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Cadernos%20da%20Escola%20Judicial/2010>>. Acesso em: 21 mar. 2017.

MACHADO, Susana Sousa. A relevância da liberdade de religião nas relações laborais: contributos para a sua compreensão à luz do Direito da União Europeia, p. 2-17. *International Journal on Working Conditions (RICOT Journal)*, n. 2, Porto: IS-FLUP, 2011.

MARIANO, Ricardo. *Secularização do Estado, liberdades e pluralismo religioso*. Disponível em: <http://www.equiponaya.com.ar/congreso2002/ponencias/ricardo_mariano.htm>. Acesso em: 03 jul. 2017.

MASSON, Nathalia. *Direitos E Garantias Fundamentais*. Capítulo 4, p. 177-197. Disponível em: <<https://d24kgseos9bn1o.cloudfront.net/editorajuspodivm/arquivos/cap-4.pdf>>. Acesso em: 21 mar. 2017.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet; COELHO, Inocêncio Mártires. *Curso de Direito Constitucional*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MESSA, Jeferson Jardim Ferreira. *Práticas ilícitas fundamentadas no direito de religião no Brasil*. 50fl. Monografia do Curso de Direito. Universidade Vale do Rio Doce. Faculdade de Direito, Ciências Administrativas e Econômicas. Governador Valadares, 2011.

MINISTÉRIO Público em Defesa do Estado Laico. *Conselho Nacional do Ministério Público* – Brasília: CNMP, 2014.

MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. São Paulo: Atlas. 2006.

MOUTINHO, Lídia Clément Figueira. *Discriminação, preconceito e estigma do empregado acidentado: análise os mecanismos jurídicos de proteção do trabalhador em face da empresa*. 212fl. Dissertação de mestrado em Direito Empresarial e Cidadania. Curso Universitário Curitiba, Curitiba-PR, 2010.

OIT. *Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/472>. Acesso em: 30 mar. 2017.

OLIVEIRA, Bárbara Nazareth; GOMES, Carla de Marcelino; SANTOS, Rita Páscoa dos. Natureza e conceito dos Direitos Fundamentais (Cap. I). In: *Os direitos fundamentais em Timor-Leste: teoria e prática*. Coimbra: Coimbra, 2015, p. 30. Disponível em: <http://www.fd.uc.pt/igc/timor/pdfs/cap_i.pdf>. Acesso em: 28 maio 2017.

OLIVEIRA, Patrícia Elias Cozzolino de. *A Proteção Constitucional e Internacional do Direito à Liberdade de Religião*. São Paulo: Verbatim, 2010.

PORTAL TRT 6ª REGIÃO. *PROCESSO. N. TRT - 0000767-17.2016.5.06.0412 (RO)*. Disponível em: <https://pje.trt6.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=mhSzU59jJqo%3D&p_idpje=fPQOt3%2B%2FRKw%3D&p_num=fPQOt3%2B%2FRKw%3D&p_npag=x>. Acesso em: 1 out. 2017.

PORTAL TRT 15ª REGIÃO. *PROCESSO TRT/15ª N.º 01696-2004-109-15-00-7 RO*. Disponível em: <busca.trt15.jus.br/search?q=cache:h2_lxblym5oJ:www.trt15.jus.br/voto/patr/2006/047/04744606.doc+PROSELITISMO+inmeta:DATA_PUBLICACAO_VOTO_INTERNET:daterange:2006-09-01..2017-09-28&site=jurisp&client=dev_index&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=dev_index&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 9 out. 2017.

RÊGO JR., João Batista do. *Discriminação por motivos religiosos: limites entre a liberdade religiosa e o poder diretivo do empregador*. Disponível em: Acesso em: 29 abr. 2017.

REIMER, H. *Liberdade religiosa na história e nas Constituições do Brasil*. São Leopoldo: Oikos, 2013.

RIOS, Roger Raupp. *Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

RIOS, Roger Raupp Rios; SILVA, Rodrigo da. *Discriminação múltipla e discriminação interseccional: aportes do feminismo negro e do direito da antidiscriminação*. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rbcpol/n16/0103-3352-rbcpol-16-00011.pdf>>. Acesso em 26 mar. 2017.

RODRIGUES, João Augusto. *Discriminação indireta no trabalho por motivo de raça e gênero: um enfoque a partir das teorias da justiça distributiva e da economia da discriminação*. 136fl. Dissertação (Mestrado) – Programa de Mestrado e Doutorado em D RÊGO JR., João Batista do. *Discriminação por motivos religiosos: limites entre a liberdade religiosa e o poder diretivo do empregador*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/28944/discriminacao-por-motivos-religiosos>>. Acesso em: 29 abr. 2017.

REIMER, H. *Liberdade religiosa na história e nas Constituições do Brasil*. São Leopoldo: Oikos, 2013.

RIOS, Roger Raupp. *Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008, p. 20.

RIOS, Roger Raupp Rios; SILVA, Rodrigo da. *Discriminação múltipla e discriminação interseccional: aportes do feminismo negro e do direito da antidiscriminação*. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbcpol/n16/0103-3352-rbcpol-16-00011.pdf>>. Acesso em: 26 mar. 2017.

RODRIGUES, João Augusto. *Discriminação indireta no trabalho por motivo de raça e gênero: um enfoque a partir das teorias da justiça distributiva e da economia da discriminação*. 136fl. Dissertação (Mestrado) – Programa de Mestrado e Doutorado em Direito, Centro Universitário de Brasília (UniCEUB), Brasília, 2012.

SABAINI, Wallace Tesch. *A relação entre religião e Estado sob a égide do direito fundamental da liberdade de religião*. Dissertação de Mestrado. 115p. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direitos e Garantias Fundamentais da Faculdade de Direito de Vitória (FDV). Vitória-ES, 2008.

SANTOS, Cristiano Rocha. *Liberdade religiosa no Brasil Império*. Disponível em: <http://www.uesc.br/eventos/ciclohistoricos/anais/cristiano_rocha_santos.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2017.

SANTOS, Moisés da Silva. Os sabatistas e os concursos públicos: a liberdade religiosa em face da igualdade, p. 67-102. In: *Conselho Nacional do Ministério Público*, v. 1. Ministério Público em Defesa do Estado Laico. Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília: CNMP, 2014.

SANTOS, Daniella Miranda. Estado confessional ou estado laico formal? A relação Igreja e Estado no Brasil e seus reflexos nas Constituições de 1824 e 1891, p. 307-325. *XXIV Encontro Nacional do Conpedi* – UFS. Florianópolis-SC, p. 312. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/c178h0tg/405y75l2/oz08B5nV748uGu8r.pdf>>. Acesso em: 28 maio 2017.

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

SCAMPINI, José. A liberdade religiosa nas Constituições brasileiras. Segunda Parte. Seção Terceira. A liberdade religiosa na Ditadura (1937-1945), p. 161-203. *Revista de Informação Legislativa*, out./dez. 1974. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstreamdile/id/182491/000351685_4.pdf?sequence=4>. Acesso em: 12 mar. 2017.

SIGNIFICADO DE ONUS PROBANDI. *Dicionário de Latim*. Disponível em: <<https://www.dicionariodelatim.com.br/onus-probandi/>>. Acesso em: 25 set. 2017.

SILVA, Hebe Mara Sá. *Danos morais na fase pré-contratual das relações individuais trabalhistas*, p. 5189-5208. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/salvador/hebe_mara_sa_silva.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2017.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 17. ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

SILVA NETO, Manoel Jorge. A proteção constitucional à liberdade religiosa, p. 111-130. *Revista de Informação Legislativa*. Brasília, ano 40, n. 160, out./dez. 2003.
TAVARES, André Ramos. *Curso de Direito Constitucional*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

SODRÉ, Muniz. Diversidade e diferença. *Revista Científica de Información y Comunicación*, p. 5-15, n. 3, Sevilla Sección Claves. Universidade do Rio de Janeiro, 2006, p. 9.

SORIANO, Aldir Guedes. *Democracia liberal e o direito à liberdade religiosa*, 15p. Disponível em: <<https://www.iclrs.org/content/events/26/548.pdf>>. Acesso em: 03 jul. 2017.

SOUZA, Maurício Ferreira de. *A Igreja e o Estado: uma análise da separação da Igreja católica do Estado brasileiro na Constituição de 1891*. 212p. Dissertação de mestrado. Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo-SP, 2007.

TAVARES, André Ramos. *Curso de Direito Constitucional*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

TAVARES, André Ramos. *O direito fundamental ao discurso religioso: divulgação da fé, proselitismo e evangelização*. Disponível em: <<http://www.itabaiana.se.gov.br/i/files/15801-d5d9z6a1i8d8u8g9.pdf>>. Acesso em: 27 mar. 2017.

TRT-1. *Recurso Ordinário RO 00104267720155010039 (TRT-1)*. Data de publicação: 13 jun. 2017 Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Discrimina%C3%A7%C3%A3o+por+Cren%C3%A7a+Religiosa>>. Acesso em: 09 out. 2017.

UOL. *Funcionário religioso pode se recusar a trabalhar em dias específicos? Veja*. São Paulo, 2015. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/.../2015/.../religioso-que-se-recusa-a-trabalhar-aos-sabad...>>. Acesso em: 31 mar. 2017.

VARGAS, Jucir. *Dano moral e sua reparação: a quantificação indenizatória*. 73fl. Monografia do Curso de Direito da Universidade do Vale do Itajaí (Univali). São José-SC, 2004.

VASCONCELLOS, Marcos de. Liberdade de culto. 2p. *Revista Consultor Jurídico* 2012. Disponível em: <www.conjur.com.br/2012-jan.../religiao-funcionario-ponto-cego-tribunais-trabalhistas>.

Acesso em: 31 mar. 2017.

VEIGA, Cláudio Kieffer. O direito fundamental da liberdade religiosa na relação de emprego. 12p. *X Semana de Extensão, Pesquisa e Pós-graduação*. SEPesq Centro Universitário Ritter dos Reis. 20 a 24 de outubro de 2014. Disponível em:

<https://www.uniritter.edu.br/uploads/eventos/sepesq/x_sepesq/arquivos_trabalhos/2968/383/384.pdf>. Acesso em: 21 mar. 2017.

WEINGARTNER NETO, Jayme. *Liberdade religiosa na Constituição: fundamentalismo, pluralismo, crenças, cultos*. Porto Alegre: Livraria dos Advogados, 2007.

