

LIBERDADE RELIGIOSA NO AMBIENTE DE TRABALHO

RELIGIOUS FREEDOM IN THE WORK ENVIRONMENT

Fábio Dantas de Oliveira¹

André Matos Dias²

RESUMO:

A liberdade religiosa é um importante direito fundamental que tem gerado bastantes discussões dada sua importância em qualquer setor da vida social. O exercício desta liberdade garantida constitucionalmente requer um novo olhar no que toca ao âmbito laboral, para que não haja discriminação por qualquer parte envolvida na relação jurídica estabelecida. Faz-se necessário reavaliar situações em que o trabalho age em detrimento da consciência do indivíduo ou coletividade. A liberdade de crença atua assim em contraponto à autonomia da vontade, permitindo-se avaliar qual a garantia constitucional a que se deve dar guarida, abordando-se a ponderação de interesses no caso concreto. A liberdade de crer em algo, ou não crer, de se cultuar ou participar de organizações religiosas também são garantias decorrentes da liberdade religiosa, que devem ser mantidas, ainda, no ambiente de trabalho, evidenciando-se exemplo de eficácia horizontal dos direitos fundamentais. O método dedutivo foi o utilizado, partindo da base principiológica trazida pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, com o fito de justapor esta base com a prática da liberdade religiosa no âmbito das relações de trabalho. A técnica de pesquisa empregada foi a de revisão bibliográfica, por meio da consulta à literatura especializada acerca da temática sob enfoque. O objetivo principal é fornecer elementos que contribuam para dirimir ou atenuar conflitos que ocorrem nas relações laborais em decorrência do não respeito à liberdade religiosa neste ambiente.

PALAVRAS-CHAVE: Direitos fundamentais; autonomia da vontade; eficácia horizontal; liberdade religiosa; ambiente de trabalho.

¹.Doutor em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidad del Museo Social Argentino. Especialista em Direito Penal e Processo Penal. Especialista em Direito Educacional e Graduado em Direito pela Universidade Federal de Sergipe.

² Especialista em Direito Civil e Processo Civil pela Faculdade Social da Bahia e Graduado em Direito pela Universidade Federal de Sergipe.

ABSTRACT:

Religious freedom is an important fundamental right that has generated plenty of discussion due to its importance in any sector of social life. The exercise of this freedom guaranteed by the constitution requires a new look when it comes to labor area, so that there is no discrimination by any party involved in the legal relationship established. It is necessary to re-evaluate situations in which the work acts to the detriment of the consciousness of the individual or community. Freedom of belief thus acts in opposition to the autonomy of the will, allowing you to evaluate which the constitutional guarantee to be given shelter by addressing the balance of interests in this case. The freedom to believe in something, or not to believe, to worship or participate in religious organizations are also guarantees arising from religious freedom, which should be maintained, even in the workplace, demonstrating example of horizontal effect of fundamental rights. The deductive method was used, based on the principled basis brought by the Constitution of the Federative Republic of Brazil in 1988 with the aim to juxtapose this basis the practice of religious freedom in the context of labor relations. The search technique employed was the literature review, by consulting the literature on the theme under focus. The main objective is to provide elements that help to resolve or mitigate conflicts that occur in labor relations due to no respect for religious freedom in the place of work.

KEYWORDS: fundamental rights; autonomy of will; horizontal effect; religious freedom; work environment.

INTRODUÇÃO

Muitas são as discussões acerca dos direitos e garantias fundamentais, mais especificamente para o que esta obra abrange, no tocante à liberdade religiosa que promove amplos questionamentos em qualquer setor da vida social em que surgir sua preocupação.

Em que pese o laicismo adotado pelo constitucionalismo da República Federativa do Brasil foi mantido, e ao mesmo tempo renovado, o direito amplo à liberdade de crenças, cultos e organizações religiosas, sempre com o condão de se referendar e prestigiar a dignidade da pessoa humana que é a base de todo e qualquer discurso que remonte tanto às questões de foro

mais íntimo do ser humano, como aquelas que são levantadas a fim de se obter o desenvolvimento e a paz social.

O exercício da liberdade religiosa, de tal amplitude, comunga tanto o fato de se ter uma crença como aquela em que não há crença alguma, sendo que a não discriminação por parte daqueles envolvidos nas relações jurídicas é fundamental e essencial para que não haja nenhum tipo de ferimento a este direito fundamental.

No ambiente de trabalho promove-se novo olhar para essas questões. Envolve-se a defesa da dignidade humana, como espeque para a guarda da liberdade fundamental de crença. Com o patamar constitucional desta liberdade, torna-se possível reavaliar as situações em que o labor atua em detrimento da consciência do indivíduo ou coletividade. Afinal, muitas vezes, ocorre de o empregado negar o fato de crer em algo, esconder a participação de ritualísticas próprias de sua religião, ou mesmo de não crer em nada, como exemplo de algumas situações em que há um vilipêndio na honra do sujeito por simplesmente praticar sua religião.

De outra banda, é preciso observar os limites ao exercício da prática religiosa que suprime as jornadas de trabalho, para que não haja lesão a nenhuma das partes, seja empregado ou empregador, bem como comunga-se haver uma necessidade de acomodação para que tanto o exercício íntimo da prática religiosa, quanto as atividades laborais atuem de forma que haja compensações, sem prejuízos.

Sustenta-se, também, excertos sobre a ponderação de interesses entre os diversos direitos constitucionais que possam entrar em conflito, em decorrência da manutenção da liberdade religiosa, como, por exemplo, a autonomia da vontade, como defendido por alguns autores.

Neste sentido é que será abordado, a partir do desenvolvimento da autonomia da vontade, passando pela liberdade religiosa, entrando, ainda, na evidenciação da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, para se aferir a possibilidade de se exigir observância à liberdade religiosa como uma garantia constitucional aos particulares, isto é, às empresas e empregadores no geral, que são sujeitos de direito privado, para que no capítulo final desta obra seja trabalhada a liberdade religiosa nas relações de trabalho, objetivo principal da presente pesquisa, assentando-se vieses legais em que são permitidos, ou não, determinadas condutas por parte dos empregadores ou dos trabalhadores, sempre se mantendo como norte a não discriminação e o respeito à dignidade da pessoa humana.

Diante disto, o método dedutivo adveio como solução empregada neste ensaio, partindo da base principiológica trazida pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, com o fito de justapor esta base com a prática da liberdade religiosa no âmbito das relações de trabalho. A técnica de pesquisa adotada foi a de revisão bibliográfica, por meio de consulta à literatura especializada acerca do tema abordado.

Isto posto, enfim, pretende-se fornecer substratos que contribuam para a discussão sobre a importância da liberdade religiosa no ambiente de trabalho, passando pela carga valorativa com que o ser humano, tanto como empregador ou empregado age hodiernamente em relação à união dela com as atividades laborais.

1 DIREITOS FUNDAMENTAIS E LIBERDADE RELIGIOSA

1.1 AUTONOMIA PRIVADA

Para se compreender a autonomia privada e sua relevância à presente obra, abordar-se-á considerações elucidativas acerca da liberdade promulgada na Constituição Federal de 1988.

Primeiramente, numa tentativa de se clarear o sentido da expressão, a autonomia privada, de modo genérico, seria a possibilidade dos indivíduos de exercerem livremente suas próprias escolhas em suas searas pessoais, obedecendo o ordenamento jurídico com suas ações ativas. Tem-se, assim, que tal assertiva prestigia a autodeterminação da pessoa, na medida em que está diretamente conectada à ideia de liberdade (PINTO, 2006, p. 378).

De tal modo, apreende-se que a autonomia privada está intimamente ligada à dignidade da pessoa humana, na medida em que ao se retirar a condição de livre escolha da pessoa, seu poder de decidir sobre os atos, princípios de vida e outras determinações de sua esfera pessoal, estaria-se negando sua própria existência (SARMENTO, 2010, p. 154-155).

Historicamente, pode-se aferir que no auge do ideário liberal burguês, o direito privado suprimia a força normativa da constituição, restando a esta o papel de organizar a estrutura o Estado e garantir o afastamento dele das atividades particulares. A força vinculativa que possuía o direito civil era tal que proporcionava ao indivíduo liberdade plena de ação. Entretanto, esta ampla liberdade concedida aos particulares, somada da não ingerência do Estado, permitia à

classe burguesa dispor dos seus bens com propósito malévolos de prejudicar ou sendo indiferente à vida dos cidadãos não dotados de igualdade material para agir na teia da sociedade (MORAES, 2007, p. 136).

Neste diapasão, nota-se que este modelo de autonomia privada consistia numa visão parcial e classista da liberdade, porquanto o maior bem consagrado nesta época era a propriedade privada e se o Estado porventura interviesse nestas, bem como nas relações negociais, estaria criando uma perturbação na liberdade do indivíduo e prejudicando o mercado (SARMENTO, 2010, p. 169).

Assim, estabelecendo um contraponto com o Estado liberal burguês, já ultrapassado no constitucionalismo contemporâneo, a Lei Fundamental do Brasil, de 1988, protege a autonomia privada, dando contornos mais fortes quando está em jogo a vida humana e menos intensa quando cuida de relações exclusivamente patrimoniais.

Portanto, a Constituição Cidadã protege a autonomia privada do cidadão, privilegiando a existência do indivíduo e atribuindo grande relevância desta no seu desenvolvimento. Ampara também a autonomia negocial, sendo esta relativizada, posto que a Constituição se preocupa com a igualdade material e a solidariedade, favorecendo, por fim, a dignidade da pessoa humana e a justiça social (SARMENTO, 2010, p. 182).

1.2 LIBERDADE RELIGIOSA

Tendo tecido alguns comentários acerca da autonomia privada, faz-se por bem discorrer sobre a liberdade religiosa neste momento.

Prima facie, a liberdade religiosa consubstancia direito garantido no catálogo dos direitos fundamentais sendo, pois, considerado essencial, assim como a privacidade, a liberdade de comunicação e expressão, de associação e de profissão, afinal tratam-se de direitos que têm a dignidade humana como base sustentadora e, se não respeitados, põe-se em detrimento aquele corolário do Estado Democrático de Direito e, por conseguinte, a ordem constitucional (SARMENTO, 2010, p. 177).

Na esteira do constitucionalismo, com mais atenção aos direitos e garantias fundamentais e, aqui se entenda simplesmente a liberdade religiosa, mais especificamente, posto que é base do tema proposto neste estudo, necessário se faz orientar brevemente acerca

da posição histórica que compreende este direito fundamental como daqueles situados à primeira dimensão.

Entende-se, assim, por direitos fundamentais de primeira dimensão aqueles de semblante individualista, que se afirmaram em face do Estado, são os direitos de defesa, que demandam uma abstenção do poder estatal, legando ao indivíduo autonomia individual (SARLET, 2007, p. 56). São, então, direitos de resistência ou oponíveis ao Estado. Desta feita, têm-se como direitos de primeira dimensão os direitos de liberdade (BONAVIDES, 2004, p. 563-564).

Foram os primeiros a constarem no instrumento normativo constitucional, como os direitos civis e políticos, que correspondem, no panorama histórico, àquela fase inaugural do constitucionalismo do Ocidente (BONAVIDES, 2004, p. 563). Com o decorrer do tempo foram complementados por liberdades de expressão, imprensa, manifestação, reunião, associação entre outros, bem como direitos de participação política, como o direito a voto e capacidade eleitoral passiva (SARLET, 2007, p. 56).

Estão ainda inseridos na primeira dimensão os direitos à vida e à propriedade. Outrossim, fazem parte destes direitos algumas garantias processuais tais como, o devido processo legal, *habeas corpus* e direito de petição (SARLET, 2007, p. 56).

Estabelecido este corte acerca da historicidade da liberdade religiosa, no hodierno direito pátrio positivado, a Carta Magna de 1988, em seu art. 5º, VI, prescreve que "é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias".

Ato contínuo, o inciso VIII, do mesmo artigo elenca que "ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei".

Desta prescrição constitucional pode-se aferir que a liberdade religiosa desdobra-se em liberdade de crença, liberdade de culto e liberdade de organização religiosa (SILVA NETO, 2013, p. 46).

Então, neste sentido o tutelado constitucional tem o direito de possuir ou não uma crença, de abandoná-la, mudá-la, de não ter crença alguma ou simplesmente de se posicionar a favor ou contra as crenças religiosas. Esta liberdade também pode se dar de modo individual

ou coletivo, em locais privados ou públicos, manifestar-se internamente na pessoa ou externamente, em reuniões, templos, danças, cantos, publicações entre outras manifestações e modos (ROTHENBURG, 2014, p. 24).

No talante à liberdade de culto, é de se averiguar que esta é indissociável da liberdade religiosa, posto que as pessoas devem ter resguardados o modo livre de expressar sua religiosidade, adorando sua divindade por meio das expressões corporais ou não, ou demais métodos de cultos e liturgias ritualísticas como a meditação, a utilização de instrumentos musicais, devendo-se levar em consideração a não ofensa à incolumidade física ou ferimento à dignidade da pessoa humana de terceiros (SILVA NETO, 2013, p. 47).

Já a garantia constitucional à liberdade de organização religiosa permite que o indivíduo ou determinado seguimento coletivo tenha o direito de fundar novas religiões. Nada obstante, as críticas que se operam em torno desta subgarantia, que denunciam o comprometimento de muitos incautos que pagam elevadas montas em dízimos ou demais contribuições, há de se obtemperar que esta liberdade constitucional, nesta situação, deve ser analisada à luz da ponderação de interesses com outros princípios e garantias fundamentais de quem se sentir lesado, inferindo do caso concreto se o pagamento daqueles dízimos ou valores pecuniários e, até mesmo transferência de propriedades, ocorreram de modo lícito ou ilícito, prevalecendo sempre a segurança constitucional da liberdade individual (SILVA NETO, 2013, p. 49).

2 EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Os direitos fundamentais são, primariamente, direitos do cidadão em face do Estado, quer dizer que constituem preceitos que necessariamente vinculam os poderes públicos, obrigando, assim, todas as entidades públicas, seja o Legislativo, Executivo ou Judiciário, nos planos federal, estadual e municipal (MENDES, 2007, p. 114).

Nesta esteira, os direitos fundamentais, no caso em específico, a liberdade religiosa assume estampa de direitos de defesa, ou seja, reclama um comportamento omissivo do Estado, abstendo-se, pois, de ingerências na liberdade e autonomia pessoal (SARLET, 2007, p. 290).

Os direitos de defesa, então, não pedem atuação do legislador, porquanto sua plena eficácia está situada no seu caráter de autoexecutoriedade ou aplicabilidade, afinal estão investidos de cunho negativo, no sentido de que pede a omissão do poder público, mais

especificamente do legislador, com a construção de leis infraconstitucionais integradoras. Além de estarem atribuídas de eficácia plena e imediata (SARLET, 2007, p. 290).

Como já visto a liberdade religiosa é garantia constitucional fundamental, essencial à manutenção da dignidade da pessoa humana, contudo, a visão clássica dá a esta liberdade, eficácia e aplicabilidade imediata em face do poder estatal. Desta maneira, passa-se a analisar esta eficácia nas relações particulares.

Muito embora o art.5º, §1º, da CF/88 limite-se apenas a garantir a imediata aplicabilidade dos direitos fundamentais, omitindo-se quanto aos entes que estão vinculados, observa-se que muitos direitos do próprio catálogo estão dirigidos aos particulares, como se pode aferir, por exemplo, no caso da indenização por dano moral e vários direitos sociais, que têm os empregadores como destinatários, os quais, no mais das vezes, são particulares (SARLET, 2007, p. 402).

Os direitos fundamentais exclamam valores para toda a ordem jurídica, devido à força normativa da constituição, bem como o princípio da unidade da ordem jurídica, sendo impraticável a vinculação destes direitos apenas ao poder público (SARLET, 2000, p. 122).

Nesta ordem, os direitos fundamentais são dotados de uma incidência *erga omnes* assumindo postura de direitos subjetivos em face dos poderes privados (PEREIRA, 2006, p. 160).

É deste modo que a discussão primária toma rumo neste ensaio, afinal a liberdade religiosa nas relações trabalhistas está corpuscularmente relacionada à ponderação ente aquela garantia constitucional e a autonomia privada, princípios que podem refletir tanto pelos empregados quanto pelos empregadores.

Dando tom ao debate, a autonomia privada impediria a aceitação de uma teoria da eficácia/aplicabilidade imediata, fundamentando-se que as pessoas não poderiam renunciar às normas de direitos fundamentais nas relações privadas, o que seria visível perturbação ao princípio da autonomia privada (PEREIRA, 2006, p. 180).

Ora, a eficácia direta não implica o esgotamento da autonomia privada, tampouco labora o detrimento de sua proteção, pelo contrário, admite e reconhece seu alcance, advertindo que possui a mesma força em comparação aos direitos fundamentais, devendo-se ser operada uma ponderação para saber se esta autonomia deve prevalecer ou não aos direitos fundamentais, no caso a liberdade religiosa, caracterizando, desta feita, operação já comum quando se está em jogo o conflito entre normas de direitos fundamentais.

Fredie Didier Jr. (2008, p. 30-33) advoga que a Constituição pátria permite que não apenas o Estado, como também todos os particulares são sujeitos passivos de direitos fundamentais e estão diretamente vinculados a eles. Exemplifica asseverando que o devido processo legal – direito fundamental previsto no art. 5º, LIV, da CF/88 – tem aplicação imediata nas relações entre particulares, tanto na fase de pré-contrato, como na fase executiva. Entretanto, reconhece que há especificidades nesta incidência ao caso concreto e aduz que deve ser realizada a ponderação com a autonomia da vontade.

Semelhante posicionamento se evidencia em Cristiano Chaves e Nelson Rosenvald (2012, p. 73-75), os quais lecionam que a observância aos direitos fundamentais por toda e qualquer relação entre particulares é condição de validade, aduzindo que no Direito Civil, a título de exemplo, uma aplicação de multa a condômino antissocial, conforme arts. 57 e 1.337, do Diploma Civil de 2002, tem por imprescindibilidade o respeito ao devido processo legal (direito fundamental). Defendendo, ainda, que a autonomia da vontade não pode mais acarretar a violação dos direitos fundamentais que “materializam a própria dignidade humana”.

De tal modo, vê-se que a autonomia privada ou da vontade é, de modo amplo, pressuposto da liberdade religiosa, mas também, pressuposto da livre iniciativa. Nas relações de trabalho este princípio manifesta-se sobremodo, como corolário daquele sistema, assim como os valores sociais do trabalho (art. 1, IV, da CF/88).

Destarte, realizado o debate inaugural, passando pelos princípios da liberdade religiosa, autonomia privada, reconhecendo-se a eficácia horizontal, direta dos direitos fundamentais, discorrer-se-á, mais especificamente, sobre ponto nevrálgico deste estudo.

3 LIBERDADE RELIGIOSA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

À guisa de início, discorre-se que mais precisamente nas relações laborais, considerando que o empregado sempre fica sujeito do poder diretivo do empregador, é fácil vislumbrar que aquele é parte vulnerável nesta relação, tanto que a própria Carta Magna de 1988 protege o trabalhador, em fidelidade ao princípio da igualdade, decorrente dos valores sociais do trabalho, bem como aos direitos sociais proscritos em seu art. 7º, com direitos específicos como férias, décimo terceiro salário e percepção de adicional de horário extraordinário (ALONSO; DOS REIS, 2014, p.367).

Em atenção especial à liberdade religiosa no âmbito laboral, observa-se que constitui

direito fundamental inespecífico, é dizer que é um direito garantido a qualquer cidadão, não sendo específico à situação de empregador/empregado, assim como o são os direitos de liberdade de expressão e intimidade. De tal modo, é onde se encontra a celeuma se deve-se ou não conferir esta garantia ao trabalhador e, se do mesmo modo que o faz em sua vida privada, ou se com limitações ou supressões (ALONSO; DOS REIS, 2014, p.367-368).

A proteção à liberdade religiosa na âmbito das relações de trabalho deve atender aos limites da tolerância, da livre comunicação de crenças religiosas, permitindo um ambiente laboral isento de assédios por causa de fatores religiosos, isto é, os indivíduos, trabalhadores devem ser protegidos de qualquer simples questionamento sobre suas convicções e práticas particulares religiosas, tanto no processo de admissão, quanto na fase contratual, valendo-se, ainda, o direito de possuir condições de trabalho compatíveis com sua liberdade religiosa, prevalecendo-se, deste modo, durante todo o contrato de trabalho (WEINGARTNER NETO, 2007, p. 232).

A liberdade religiosa, apesar de ser regra constitucional a ser cumprida, tem sido desrespeitada no mercado de trabalho, embora de forma mais velada que em outros segmentos.

Existem direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais previstos na Constituição Federal, a exemplo da proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art 7º, inciso XXX, da CF). Entretanto, em que pese a ausência da expressão “por motivos de religião”, deve-se interpretar a norma a qualquer outra forma de discriminação, invocando-se o princípio da igualdade (WEINGARTNER NETO, 2007, p. 231).

Muitos profissionais perdem oportunidades por conta dessa ignorância e preconceito, desde a fase pré-contratual como na contratual, não obstante ser do conhecimento dos empregadores que não pode haver discriminação em razão de o trabalhador professar ou não a sua fé.

Mesmo em se tratando de direito privado, como já suscitado alhures, a interferência estatal nesse âmbito é possível em razão da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, ou seja, a incidência de tais direitos nas relações entre particulares.

Pedro Lenza (2011), ao abordar a aplicação da teoria, leciona que a eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares, em especial às relações concernentes às atividades privadas eivadas de caráter público, como aquelas exercidas em escolas, clubes

associativos e nas relações trabalhistas, vem crescendo cada vez mais³.

Determinados empregadores, ao utilizarem critérios de preferência fundados religião, desde a contratação até o término do contrato de trabalho, praticam discriminação e muitas vezes o Poder Judiciário deve intervir, por meio do Ministério Público, tomando as providências necessárias, aplicando os preceitos legais e as disposições internacionais que regulam a matéria, no sentido de rever a situação vexatória a que estão submetidos muitos empregados.⁴

Essa forma de discriminação no trabalho foi tratada pelo art. 1º da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho⁵, com vistas a fomentar a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento com uma política nacional de eliminação de toda e qualquer discriminação no emprego (formação profissional e condições de trabalho por motivo de raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional e origem social) e que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão (ALONSO; DOS REIS, 2014, p.369-370).

Outra norma de proteção do trabalhador em suas relações de emprego, está inserida na Lei nº 9.029/1995, ao dispor em seu art. 1º que:

Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a 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 ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

³LENZA, Pedro. Direito Constitucional Esquemático. 15ª edição. São Paulo: Saraiva. 2011.

⁴DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO EMPREGO - REINTEGRAÇÃO. Embora o TRT tenha sustentado que não houve discriminação racial na despedida do autor, as premissas fáticas identificadas no acórdão recorrido revelam que ela existiu. Diante dessa circunstância e levando-se em conta os aspectos sociais que envolvem o tema, deve ser invocada a responsabilidade objetiva do empregador pelos atos praticados pelo seu empregado ou preposto no exercício do trabalho que lhe competia, mesmo que, tal como consignado pelo colegiado de origem, à época da dispensa aquele desconhecesse os atos perpetrados por este. Esclareça-se que o empregador, ao recorrer aos serviços do preposto, está delegando poderes a ele inerentes, não podendo, portanto, eximir-se de responsabilidade. Também, como fundamento, deve ser registrado que o ordenamento jurídico pátrio, desde as constituições anteriores, repudia o tratamento discriminatório, seja pelos motivos, dentre outros, de raça, cor e religião. Destarte, os princípios constitucionais, associados aos preceitos legais e às disposições internacionais que regulam a matéria, autorizam o entendimento de que a despedida, quando flagrantemente discriminatória, deve ser considerada nula, sendo devida a reintegração no emprego. Inteligência dos arts. 3º, inciso IV, 4º, inciso VIII, 5º, caput e incisos XLI e XLII, e 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, 8º e 9º da CLT e 1.521, inciso III, do Código Civil e das Convenções nºs 111/58 e 117/62 da OIT. Recurso conhecido e provido. (Ac. TST 1ª T - RR 381531/97, Rel. Min. Ronaldo Leal, DJ – 15/02/2002)

⁵“Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/472>. Acesso em 15 de jan. de 2015.

Resta saber se estão sendo cumpridas as disposições legais supramencionadas, no sentido de promover a igualdade entre os trabalhadores, tanto na fase pré-contratual como após a contratação.

Na fase pré-contratual, momento que antecede a assinatura do contrato, comumente os trabalhadores são selecionados atendendo a determinado perfil estabelecido pelos empregadores, que vão desde o preenchimento de formulários até entrevistas diversas, com perguntas de sua vida profissional, bem como de foro íntimo, inclusive sobre sua crença (ALONSO; DOS REIS, 2014, p.372-375).

No tocante às empresas que têm natureza religiosa⁶, como as escolas adventistas e católicas, a doutrina questiona se na fase pré-contratual deve ser questionada a fé professada por aquela pessoa a ser contratada, em razão da finalidade daquela confissão religiosa e de seu público.

Nesse sentido, destaca Weingarther Neto (2007, p. 278) as organizações religiosas estão impedidas de restringirem os profissionais a serem eventualmente contratados àqueles que comungam a mesma religiosidade da instituição contratante e, para tanto, esta não pode sequer se valer de expedientes como perguntas acerca da crença do entrevistado para admissão.

Esse assunto, porém, está difícil de ser pacificado, pois existem funções a serem desenvolvidas ligadas à atividade fim daquela empresa que tem em suas finalidades a confissão religiosa.

Na fase contratual, aquela em que o empregado está diretamente ligado à atividade da empresa, podem surgir problemas, a exemplo da prática de orações e reuniões espirituais em grupo, no ambiente de trabalho. Muitas vezes essas práticas são constrangedoras e afetam o foro íntimo do trabalhador, que se sente obrigado a “seguir” tais rituais para não desagradar seus empregadores ou colegas de trabalho.

Para evitar qualquer constrangimento ao trabalhador, deve-se, portanto, evitar qualquer tipo de “assédio religioso”, ou seja, proteger os indivíduos de perguntas sobre suas convicções e práticas religiosas, tanto na fase pré-contratual como durante o contrato de trabalho, buscando criar um ambiente harmônico e sem qualquer tipo de represália ou assédio

⁶São as “Organizações de Tendência”, entidades empregadoras que, devido aos fins únicos a que se propõem suas atividades, são eivadas de determinada orientação ideológica, filosófica ou religiosa, como, por exemplo, o caso dos colégios religiosos, sindicatos, partidos políticos etc. Questiona-se se é razoável a exigência de que os empregadores aceitem nos quadros funcionais, para o desempenho de atividades precipuamente ligadas a sua ideologia, empregados que partilham de outros ideais distintos da referida organização (PESSANHA, 2011).

em razão da conduta religiosa do colega ou empregado (ALONSO; DOS REIS, 2014, p.376-378).

Com efeito, além das punições referentes às discriminações em razão da identidade religiosa dos trabalhadores, a conduta discriminatória gera exposição vexatória, afetando tanto a honra objetiva como a subjetiva do ofendido⁷, por violação aos direitos da personalidade, configurando-se também o dano moral.

Dessa forma, a recusa de oportunidades de emprego e demissões em razão da discriminação religiosa, além de repercutir a esfera íntima do empregado, ofende a dignidade da pessoa humana, princípio basilar da Constituição Federal.

O Projeto de Lei 1219/2015, que estatui o Regime Jurídico da Liberdade Religiosa, estende aos trabalhadores, o direito de pedir a suspensão do trabalho no dia de descanso semanal, nos dias das festividades e nos períodos que lhes sejam prescritos pela confissão que professam, na forma dos artigos 5º, inciso VIII, e 15 da Lei Fundamental de 1988, nas seguintes condições: I- trabalharem em regime de flexibilidade de horário; II- comprovarem serem membros de igreja ou comunidade religiosa; III- haver compensação integral do respectivo período de trabalho, aplicando-se o disposto neste artigo a servidores e agentes do Estado e demais entidades públicas.⁸

Veja-se que a futura lei, caso seja aprovada, dispensa ao trabalhador uma flexibilidade pelo fato de ser integrante de determinada igreja ou comunidade religiosa. Resta saber, se na prática, essa regra não gerará celeuma e favoritismo em detrimento daqueles trabalhadores que não fazem parte de nenhum núcleo religioso.

Fato que a doutrina reage com o dever de acomodação razoável que permite uma solução nos casos em que este conflito tenha vida, evitando-se o ato discriminatório do empregador em relação a uma escusa de consciência da parte trabalhadora em relação à guarda de algum dia da semana, por exemplo (ALONSO; DOS REIS, 2014, p.379).

Tome-se por nota o caso do adventista do sétimo dia, que por motivos instrínsecos à sua religião, guarda o dia de sábado para o culto. É certo que os adventistas do sétimo dia, se eximem de atividades sociais no período compreendido entre as 18h da sexta-feira e as 18h do sábado. Contudo, muitos deste religiosos laboram em empresas que usualmente estão em plena

⁷A doutrina distingue honra objetiva da honra subjetiva; a primeira é a imagem (reputação social) que as pessoas fazem do indivíduo; a segunda é o conceito que o próprio sujeito tem de si.

⁸Vide Art. 17, e Parágrafo único, do PL 1219/2015.

atividade neste período semanal citado (bares, restaurante e lojas, por exemplo), gerando, por diversas vezes, entretchoques no sujeito ativo e passivo dessa relação laboral (SILVA NETO, 2013, p. 166).

Ora, notório caso em que a ponderação de interesses vem à guarida. Deste modo, tem-se que os princípios em rota de colisão são a liberdade religiosa do obreiro e o exercício do poder de direção do empregador, decorrente da autonomia da vontade e da função social da empresa. Tal litígio, pode ser resolvido, conferindo-se ao trabalhador seu direito de liberdade de culto naquele dia semanal com a consequente compensação de jornada, aumentando-se a jornada dos demais dias de trabalho (SILVA NETO, 2013, p. 167).

Entrementes, não aceitando o empregador esta acomodação razoável, aí se tem tolhida a liberdade individual do trabalhador de cultivar sua crença de vez que, em sendo possível tal compensação e a empresa não aceitar, gera-se ao empregado a pretensão de ingressar com demanda juslaboral em face do empregador, pleiteando, inclusive a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fulcro no art. 483, alínea "c", da Consolidação das Leis do Trabalho, devido ao rigor excessivo da parte empregadora; poderá também, o empregado queixar-se por meio de denúncia ao Ministério Público do Trabalho, para que o *Parquet*, investigue a supressão da liberdade individual dos obreiros daquele empregador.

Ainda outras situações configuram ofensa à liberdade religiosa na seara laboral, veja, *e.g.*, quando a empresa efetua descontos no salário do empregado a título de dízimo. Cabe aduzir que tais medidas por parte dos empregadores não encontra respaldo na legislação pátria, porquanto se afere que esta modalidade de desconto não está entre aquelas previstas no artigo 462, *caput* da CLT que determina ser “vedado ao empregador efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo” (SILVA NETO, 2013, p. 168).

Deste modo, em fiel observância ao princípio da irredutibilidade salarial, de contação constitucional, é possível afirmar que o desconto salarial a título de dízimo não possui natureza trabalhista, não advém do contrato de trabalho e, assim, não pode ser exigido pelo empregador em detrimento do empregado (SILVA NETO, 2013, p. 168).

Destarte, com fulcro em tudo aduzido é que se visualiza panoramicamente a guarida da liberdade religiosa no ambiente de trabalho, não apenas sendo vislumbrada como um meio de se atingir uma igualdade nas relações com o sopesamento dos direitos fundamentais em conflito, mas também conferindo saúde mental a todos, sejam obreiros ou empregadores, no

sentido de se acolher o respeito que se deve ter às crenças individuais ou coletivas e organizações religiosas.

CONCLUSÃO

A liberdade religiosa é garantia constitucional elencada no inciso VI, do art. 5º, da Constituição Federal de 1988, tratando-se, pois de direito fundamental assegurado, ou seja, recebe força normativa tão importante que não pode ser mitigada ou reduzida em eventual proposta de emenda à constituição, sob pena de desrespeito ao princípio da vedação ao retrocesso, característico dos direitos fundamentais.

Ademais, a liberdade religiosa está, conforme o constitucionalismo o vê, consubstanciado como um direito de primeira geração, isto é, contém as marcas e os traços das liberdades dos cidadãos, evidenciando um dever de não ingerência aos direitos destes por parte do Estado.

Contudo, não apenas o Estado deve manter o dever de não intervenção deste direito das pessoas, mas também, vê-se, claramente que nas relações privadas, aquelas em que não há necessariamente participação de um poder público, faz-se mister que também haja essa conduta absenteísta por parte de determinado seguimento particular.

Assim, observa-se que a liberdade religiosa alcança novos patamares, na medida em que também deve ser respeitado – não apenas por força de uma conduta moral, mas porque previamente promulgado no Ordenamento Jurídico do Brasil – no âmbito laboral.

De tal modo, percebe-se que haveria conflito de interesses entre os direitos e garantias fundamentais na relação laboral, com direitos como a autonomia privada, a livre iniciativa, os valores sociais do trabalho e a liberdade religiosa pesando na balança para se aferir qual o que seria mantido.

Entretanto, a ponderação de interesses demonstra que há um dever de acomodação razoável para que todos os direitos sejam devidamente respeitados e mantidos incólumes na seara trabalhista, afinal basta realmente haver o diálogo entre as partes envolvidas na relação em jurídica proposta, acarretando fenômenos como a compensação de jornada, quando um empregado pleitear determinada escusa ao labor em dia religioso.

Resta nítido que o requisito básico entre todos os valores encartados será o respeito à liberdade religiosa, não importando a crença ou não crença que se valha o trabalhador ou o

empregador, sendo certo que os direitos que forem conseguidos a uns, sejam religiosos ou não, também deverão ser assegurados aos outros, em defesa à igualdade entre os obreiros na relação de trabalho.

Reconhece-se, nada obstante, que ainda há muita discussão acerca do tema, tanto para não se supervalorizar uns trabalhadores malogrando-se outros, ou mesmo, em situações em que os empregadores possam sair lesados, devido à uma hipotética redução de suas atividades.

Portanto, resta evidente que muito se tem conquistado em relação à liberdade religiosa, todavia, ela precisa ser efetivada não apenas nos templos religiosos ou em práticas da vida comum, mas também em locais onde os cidadãos passam grande parte de suas vidas e que eles não podem deixar de ser a si mesmos, que é o ambiente de trabalho, razão pela qual preza-se pelo dever de conscientização dos empregadores e dos empregados, acerca da manutenção do exercício de se sentir livre com suas crenças também neste local, sem sofrerem quaisquer tipos de discriminação.

REFERÊNCIAS

ALONSO, Ricardo Pinha; REIS, Junio Barreto dos. A liberdade religiosa nas relações de trabalho. In: LAZARI, Rafael José Nadim de, et al (Org.). **Liberdade Religiosa no Estado Democrático de Direito: questões históricas, filosóficas, políticas e jurídicas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2013.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 23 maio. 2016.

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

DIDIER JUNIOR, Fredie. **Curso de Direito Processual Civil**. 10. ed., v. 1. Salvador: JusPODIVM, 2008.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de Direito Civil: parte geral e LINDB**. Salvador: JusPODIVM, 2012.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Direitos Fundamentais e Controle de Constitucionalidade**. 3. ed. rev. e amp. São Paulo: Saraiva, 2007.

PEREIRA, Jane Reis Gonçalves. Apontamentos sobre a aplicação das normas de direito fundamental nas relações jurídicas entre particulares. In: BARROSO, Luís Roberto (Org.). **A nova interpretação constitucional: ponderação, direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

PESSANHA, Patricia Oliveira Lima. **Discriminação: um panorama legislativo e jurisprudencial da miopia social**. 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8994>. Acesso em: 25 mai. 2016.

PINTO, Paulo Mota. Autonomia privada e discriminação: algumas notas. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado**. 2. ed. rev. e amp. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

ROTHENBURG, Walter Claudius. Religião como direito no estado democrático laico. In: LAZARI, Rafael José Nadim de, et al (Org.). **Liberdade Religiosa no Estado Democrático de Direito: questões históricas, filosóficas, políticas e jurídicas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 8. ed.rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

_____. Direitos Fundamentais e Direito Privado: algumas considerações em torno da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **A Constituição Concretizada: construindo pontes com o público e o privado**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000. cap. 5, p. 107-163.

SARMENTO, Daniel. **Direitos Fundamentais e Relações Privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: *Lumen Juris*, 2010.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Proteção Constitucional à Liberdade Religiosa**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

VIEIRA DE ANDRADE, José Carlos. Os Direitos, Liberdade e Garantias no âmbito das relações entre particulares. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado**. 2. ed. rev. e amp. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

WEINGARTNER NETO, Jayme. **Liberdade Religiosa na Constituição: fundamentalismo, pluralismo, crenças, cultos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.