# O Contrato de Trabalho e a Liberdade Religiosa

Dissertação de Mestrado Científico na área de Ciências Jurídico-Empresariais com menção em Direito Laboral

2016

· U C ·

UNIVERSIDADE DE COIMBRA

FDUC FACULDADE DE DIREITO
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

**Débora Consani**

# O CONTRATO DE TRABALHO E A LIBERDADE RELIGIOSA

***The Employment Contract and the Religious Freedom***

**Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de mestre), na Área de Ciências Jurídico-Empresariais com Menção em Ciências Laborais**

**Orientador: Prof. Doutor João Carlos Conceição Leal Amado**

**Coimbra, 2016**

**Resumo**

A relação empregatícia compõe uma área muito favorável para o alargamento de conflitos pautados na manifestação do fenômeno religioso. O ensaio em resolvê-los, muitas das vezes, tropeça na percepção desajustada da configuração constitucional do direito fundamental à liberdade religiosa.

O presente trabalho tem como objetivo a investida de descobrir respostas jurídicas acertadas, com base na legislação brasileira e portuguesa, dos problemas referentes ao exercício da liberdade religiosa em todas as fases do contrato de trabalho.

Respalda-se esta investigação na conjetura de que todo indivíduo contratado por uma entidade empregadora traz consigo suas crenças e religião, não sendo possível a dissociação da religião do ser humano religioso, uma vez que sua afirmação no ambiente laboral translada manifesta expressão do livre progresso da personalidade.

Defende-se, assim, o direito de expressão religiosa no ambiente de trabalho, o qual é corroborado pela liberdade religiosa prevista na legislação portuguesa e brasileira, que deve sempre ser observada e praticada com proporcionalidade e boa-fé.

Palavras-chave: relação empregatícia, direito fundamental, liberdade religiosa, contrato de trabalho, religião, ambiente de trabalho.

**Abstract**

The employment relationship creates a very favorable area for the enlargement of conflicts based on the manifestation of religious phenomenon. The will to solve them sometimes slips on a maladjusted perception of the constitutional characterization of the fundamental right to religious freedom.

The present thesis aims to look for accurate legal answers to problems related to the exercise of religious freedom during all the phases of the employment contract, according to the Brazilian and Portuguese legislation.

The investigation for accurate legal answers is based on the concept that all workers have their own beliefs and religions. It is impossible to separate the religion/belief from the believer worker, once their affirmation into the labor environment is part of the expression of their own personality.

Therefore is defensible for the workers to express their religious faith in the professional environment based on the right of religious freedom foresee in the Brazilian and Portuguese legislation, which must always be observed and practiced proportionally and with good-faith.

Key words: employment relation, fundamental rights, religious freedom, employment contract, Faith, work environment.

**Siglas e Abreviaturas**

**CT –** Código de Trabalho

**CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho

**ART –** Artigo

**CRP –** Constituição da República Portuguesa

**DUDH –** Declaração Universal dos Direitos do Homem

**CDFUE –** Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

**CEDH –** Carta Europeia dos Direitos do Homem

**VS –** Versus

**OIT –** Organização Internacional do Trabalho

**ONU –** Organização das Nações Unidas

**N –** Número

**Índice**

**1. Introdução** ..... **8**

**2. O contrato de trabalho e suas generalidades** ..... **10**

**2.1.** Os traços característicos da relação de emprego ..... **10**

**2.2.** Os deveres advindos da subordinação do empregado ..... **11**

**2.3.** Poder diretivo do empregador ..... **13**

**3. A liberdade religiosa** ..... **16**

**3.1.** Conceito de liberdade ..... **16**

**3.2.** Religião ..... **17**

**3.3.** A liberdade religiosa como um direito fundamental ..... **19**

**3.4.** A proteção do Direito da União Europeia ..... **23**

**4. A liberdade religiosa e o contrato de trabalho** ..... **25**

**4.1.** A inclusão da religião no mundo corporativo ..... **25**

**4.1.1.** Religião e empresa: os modelos de interação ..... **26**

**4.1.2.** Empregadores de tendência religiosa ..... **28**

**4.2.** A liberdade religiosa do empregado subordinado ..... **32**

**4.2.1.** Os limites impostos ..... **34**

**4.2.1.1.** Veracidade de religião como condição preliminar ..... **35**

**4.2.1.2.** Obrigações religiosas imperativas ..... **36**

**4.2.1.3.** Exigências de segurança e saúde ..... **37**

**4.3.** A religião no ambiente de trabalho ..... **38**

**4.3.1.** Potenciais focos de conflito ..... **38**

**4.3.1.1.** Símbolos religiosos ..... **38**

**4.3.1.2.** Religião e alimentação no trabalho ..... **41**

**4.3.1.3.** Atos de culto no ambiente de trabalho ..... **42**

**4.3.1.4.** Dias de guarda ..... **44**

**4.3.2.** Proselitismo ..... **45**

**4.3.3.** Boa-fé como fator de ponderação ..... **46**

**5. A dinâmica da liberdade religiosa frente ao contrato de trabalho ..... 47**

**5.1.** A discriminação no ambiente de trabalho por razões religiosas .....**47**

**5.1.1.** A expressão discriminação ..... **49**

**5.1.2.** A formas de discriminação ..... **50**

**5.1.3.** Os critérios objetivos para justificação do tratamento diferenciado ..... **53**

**5.1.4.** Momentos da discriminação religiosa ..... **56**

**5.1.5.** Assédio moral por razões religiosas ..... **59**

**5.1.6.** Discriminação religiosa e assédio moral por motivos religiosos no ambiente de trabalho e seus efeitos jurídicos ..... **61**

**5.1.6.1.** Justa causa ..... **62**

**5.1.6.2.** Reparação do dano moral ..... **64**

**6. Conclusão ..... 68**

## 1. Introdução

Atualmente nos encontramos em um momento histórico que é profundamente marcado pelas intensas mudanças nos sistemas de valores e nos ideais da sociedade. Possível dizer, assim, que não há respostas concretas e absolutas para as enormes questões que se aproximam, podendo vir a mobilizar as próximas gerações de maneira unidirecional.[1]

Tais mudanças oriundas da sociedade em que vivemos também alcançaram a esfera religiosa, de modo que todos estão envoltos de uma diversidade cultural e de crença que interfere nas mais variadas relações sociais.

As relações de trabalho não ficaram imunes a tais mudanças, existindo hoje muitos pontos de contato entre a religião e o mundo laboral. Aliás, a legislação trabalhista que protege os direitos dos trabalhadores e procura combater a discriminação, possui um enorme fundo religioso.[2]

Os contratos de trabalho instituem um campo vultuosamente favorável ao alargamento de conflitos que possuem como razão o fenômeno religioso, vez que os indivíduos, atualmente, se empenham em grande parte de seus dias a atividades relacionadas ao seu sustento e de seus familiares, tendo, muitas das vezes, que dividir esse tempo com as exigências impostas pela religião que perfilha.

Levando em consideração que a subordinação jurídica é característica dominante das relações de cunho laboral, comum é o surgimento de imposições e represálias por motivos religiosos pelos empregadores em relação aos seus empregados. Embora seja pouco mais raro, o mesmo pode acontecer de forma inversa.

Assim sendo, a variação de circunstâncias conflituosas com través religioso que podem ocorrer na esfera da relação de emprego são inúmeras, porém, o ensaio de resolvê-las abalroa, muitas das vezes, com uma má concepção da configuração constitucional do direito fundamental à liberdade religiosa.

---

[1] SANTOS, Jeová. *Oração e liderança espiritual.* Oikos, São Leopoldo, 2008, p. 15-16.
[2] KOHLER, Thomas C. *Religion in the workplace: Faith, action and the religious.* Foundations of American Employment, Chicago-Kent Review, n. 83, 2008, p. 975.

Neste contexto, o presente trabalho tem como finalidade uma atenta leitura da liberdade religiosa e o contrato de trabalho sob o prisma constitucional.

Ocorre que, para uma melhor análise do tema, fundamental o estudo dos potenciais focos de conflito entre a liberdade religiosa e o contrato de trabalho, sendo de rigor o aprofundamento sobre as peculiaridades e exceções de tratamento, as quais são justificadas pela natureza da atividade do empregador.

Portanto, tendo em vista que a vivência religiosa no ambiente de trabalho compõe uma matéria de alta complexidade, a qual é rasamente tratada pela doutrina, será utilizada como exemplo a atual jurisprudência europeia e brasileira, a fim de que seja melhor compreendido todo o assunto aqui exposto.

Por fim, de rigor uma ampla apreciação da discriminação e assédio moral por motivos religiosos no local de trabalho, os quais estão devidamente previstos no Código de Trabalho e Constituição da República Portuguesa. Assim, importante ressaltar que seu cometimento, tanto pelo empregado quanto pelo empregador, gera o dever de indenizar, o que será minuciosamente ponderado.

## 2. O CONTRATO DE TRABALHO E SUAS GENERALIDADES

### 2.1. Os traços característicos do contrato individual de trabalho

O contrato de trabalho é um instituto devidamente previsto no art. 11.º do CT. Através deste dispositivo, podemos entender que o contrato de trabalho é aquele através do qual uma pessoa, individualmente se obriga, mediante retribuição, a realizar a sua atividade a outra ou outras pessoas, na esfera de organização e sob a autoridade destas.

A CLT não é muito distinta ao caracterizar a relação empregatícia em seu art. 3º, considerando empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante remuneração.

Assim, o contrato de trabalho possui como objeto essencial a prestação de uma certa atividade e, como elemento típico e distintivo, a subordinação jurídica do trabalhador, retratada no poder da entidade empregadora de moldar por meio de ordens, diretivas e instruções, a prestação a que o trabalhador de obrigou.[3]

Ao realizar uma análise da noção legal de contrato de trabalho, é possível conferir que este é composto por três componentes, ou seja, a prestação de trabalho, a retribuição e a subordinação jurídica.[4]

Quanto ao primeiro elemento acima exposto, qual seja a prestação de trabalho, é possível dizer que se trata de uma prestação de atividade, que se consubstancia, em fazer algo que é propriamente a aplicação ou manifestação de força de trabalho tornada disponível para a parte credora, através desse negócio.[5] Assim, nas palavras do professor LEAL AMADO, essa prestação de trabalho acaba por simbolizar uma prestação de fato positivo, já que qualquer atividade humana, sendo ela lícita e hábil a corresponder a certo interesse do credor merecedor de proteção legal, pode integrar objeto de contrato.[6]

---

[3]Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 03 de abril de 2014, Apelação n. 5/13.1T4AGD.C1, Relator Jorge Loureiro. Disponível em: <http:/www.trc.pt>.
[4] AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho*. Editora Coimbra, 4ª edição, Coimbra, 2014, p. 68.
[5] FERNANDES, Antônio Monteiro. *Direito do trabalho*. Editora Almedina, 14ª edição, Coimbra, 2009, p. 128.
[6] AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho*..., p. 68.

Secundariamente, quanto à retribuição, esta está prevista no art. 258.º do CT, correspondendo à contrapartida da atividade do trabalhador, a qual também é prevista no citado art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho brasileira.

De tal modo, com a expressão "*regular",* constante no n. 2 do citado artigo português, a Lei tem como objetivo significar uma remuneração não arbitrária, aquela que segue uma regra permanente.[7]

Assim, importante ressaltar que a retribuição constitui um elemento fundamental do contrato individual de trabalho, já que em compensação à disponibilidade de força de trabalho, é devida ao trabalhador uma retribuição.[8]

Como se não bastasse, o art. 5º da CLT ainda prevê que a remuneração paga em correspondência ao trabalho prestado, deve ser igual, sem distinção de sexo.

Por fim, como último elemento caracterizador do contrato de trabalho aqui destacado, pode-se falar na subordinação jurídica.

A subordinação jurídica, própria de uma relação de trabalho, impõe uma posição de supremacia do empregador e a análoga posição de submissão do trabalhador, onde as condutas pessoais, perante a execução do contrato, estão obrigatoriamente relacionadas às ordens, regras ou orientações regidas pelo empregador, nos limites do contrato e das normas que o envolve.[9]

Portanto, a subordinação jurídica pode ser interpretada como o dever de respeito do trabalhador às ordens procedentes da entidade empregadora, compondo o elemento detector central da relação de trabalho subordinado. Desta forma, a subordinação não se refere ao labor, já que não é uma característica deste, mas sim ao fato de o trabalhador submeter-se aos poderes de direção e disciplina do empregador.[10]

## 2.2. Os deveres advindos da subordinação do empregado

---

[7] XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Curso de direito do trabalho*. Editora Verbo, 2ª edição, 2014, p. 382.
[8] FERNANDES, Antônio Monteiro. *Direito do trabalho*..., p. 135.
[9]Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 03 de abril de 2014, Apelação n. 5/13.1T4AGD.C1, Relator Jorge Loureiro. Disponível em: <http:/www.trc.pt>.
[10] RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da autonomia dogmática do direito do trabalho*. Editora Almedina, Coleção de Teses, Coimbra, 2001, p. 104.

Os deveres do trabalhador frente à entidade empregadora estão de forma cristalina expostos nos artigos 126.º e 128.º do CT. Ocorre que, a enumeração legal não se esgota, podendo surgir outros deveres do trabalhador subordinado, os quais retratam corolários do seu dever de obedecer ao contrato de acordo com as regras da boa-fé.[11]

Desta maneira, além da obrigação primordial que o trabalhador admite por meio do contrato de trabalho, ou seja, a de realizar o labor de acordo com as estipuladas coordenadas da entidade empregadora, incidem também sobre ele outras obrigações, sejam elas de base legal, como por exemplo o dever de lealdade, sejam elas de origem convencional.[12]

Acontece que, a atividade desempenhada pelo trabalhador é configurada como um dever principal, distinguindo daqueles que podem ser vistos como secundários, já que estão apenas associados à prestação da atividade.[13]

Apenas como forma de exemplo, é possível analisar o dever de lealdade do trabalhador, que encontra fundamento no art. 128.º, n. 1, alínea *f)* do CT e, deve ser verificado nos atos do trabalhador para com o empregador. Ainda decorrente de tal dever, pode-se citar a interdição de concorrência, bem como a obrigação de sigilo ou reserva, no que tange aos métodos de produção ou negócios, ou até mesmo à organização.[14]

A doutrina italiana, por sua vez, refere-se a tal dever de lealdade como um "*dovere di fideltà"*, o qual obrigatoriamente deve estar presente no contrato de trabalho, juntamente ao direito de não concorrência.[15]

De conseguinte, com fulcro no art. 128.º, n. 1, alínea *b)* do CT, de forma não menos importante, o empregado possui o dever de assiduidade e pontualidade, exprimindo, através deste, a permanência da disponibilidade do trabalhador nos períodos previamente acordados.[16]

---

[11] GOMES, Júlio. *Direito do trabalho – Relações individuais de trabalho, vol. I*. Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 549.
[12] FERNANDES, Antônio Monteiro. *Direito do trabalho*..., p. 236.
[13] MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do trabalho*. Editora Almedina, 5ª edição, Coimbra, 2010, p. 519.
[14] FERNANDES, Antônio Monteiro. *Direito do trabalho*..., p. 237.
[15] MENEGATTI, Emanuele. *I limiti alla concorrenza del lavoratore subordinato*. Le Monogafie di Contratto e Impresa – Serie Diretta da Francesco Galgano, n.143, edição online, editora CEDAM, 2012, p. 10.
[16] FERNANDES, Antônio Monteiro. *Direito do trabalho*..., p. 247.

Ao analisar o Acórdão do SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA de 02 de dezembro de 2010, pode-se verificar que o dever de assiduidade está intimamente relacionado com a diligência que o trabalhador deposita ao efetuar a sua atividade, sendo certo que o enunciado preceito veta as faltas e os atrasos injustificados.[17]

MONTEIRO FERNANDES ainda observa os deveres de custódia e de prevenção, previstos no art. 128.º, n. 1, alíneas *g)*, *i)* e *j)* do CT. Segundo o autor, o trabalhador está obrigado *"a velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador*, bem como *manter condições adequadas de segurança, higiene e saúde no trabalho"*[18].

Enfim, caso o trabalhador deixe de cumprir algum dos seus deveres, estando ele previsto nos artigos acima citados ou não, poderá ser obrigado a ressarcir o empregador pelos danos causados, já que, no plano das relações externas, as pessoas singulares no exercício de suas funções e na esfera de sua competência, agem como se a empresa fossem, podendo seu ato ser imputável à entidade empregadora.[19]

## 2.3. Poder diretivo do empregador

Pode-se dizer que o direito do trabalho, atualmente, vive sob o prisma da subordinação, elemento essencial que caracteriza o contrato de emprego, vinculando o trabalhador ao poder diretivo do empregador.[20]

Assim, a relação laboral baseia-se num vínculo de poder. Nesta relação, o trabalhador aparece como parte juridicamente subordinada e ligada ao dever de obediência às ordens e comandos do empregador.[21]

---

[17] Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 02 de dezembro de 2010, Processo n. 637/08.0TTBRG.P1.S1, Relator Sousa Grandão. Disponível em: <http://www.dgsi.pt>.
[18] FERNANDES, Antônio Monteiro. *Direito do trabalho*..., p. 250.
[19] XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Nota sobre a responsabilidade do empregador pelos atos dos trabalhadores*. Revista de Direito e de Estudos Sociais, janeiro-dezembro de 2010, ano LI (XXIV da 2ª série, n. 1-4, p. 25.
[20] JÚNIOR, César P. S. Machado. *Direito do trabalho*. Editora LTr, 2ª edição, São Paulo, 1999, p. 150.
[21] AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho*..., p. 221.

Portanto, é certo dizer que o poder diretivo, é a faculdade dada ao empregador de definir a maneira como a atividade do trabalhador, em virtude do contrato de trabalho, deve ser executada.[22]

Nesse contexto, o art. 97.º do CT disciplina que "*compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem. "* De acordo com LEAL AMADO, ao analisar o citado artigo, é possível concluir que:

> *"O empregador goza, pois, de uma espécie de poder geral de comando, cabendo no âmbito do poder de direcção a faculdade de determinar a concreta função a exercer pelo trabalhador, o poder de conformar a prestação laboral e ainda poderes de vigilância e de controlo sobre a actividade desenvolvida pelo trabalhador em sede de execução contratual"*[23].

O art. 2º da CLT muito bem estipula que o empregador, além de admitir e assalariar o empregado, dirige a prestação pessoal de serviços, se referendo aqui ao poder diretivo.

Ainda o art. 99.º, n. 1 do CT, determina a possibilidade de elaboração de regulamento interno de empresa no que tange à organização e disciplina do trabalho. Trata-se, portanto, da opção de impor, de maneira escrita, regras referentes à organização e a matéria do trabalho na esfera empresarial.[24]

Por fim, mas não menos importante, cabe dizer que a entidade empregadora "*tem poder de disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho"* (art. 98.º do CT), o que significa que o empregador tem competência para utilizar seu poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram em serviço, enquanto durar o contrato de trabalho, afastando tal possibilidade quando da cessação do vínculo empregatício.[25]

---

[22] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação do direito do trabalho*. Editora LTr, 34ª edição, São Paulo, 2009, p. 225.
[23] AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho*..., p. 222.
[24] AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho*..., p. 222.
[25] PEREIRA, Albertina. *Procedimento disciplinar – Velhas e novas questões*. Texto resumido da intervenção oral proferida pela Juíza Desembargadora do Tribunal da Relação do Porto no X Congresso de Direito do Trabalho realizado na cidade de Lisboa em 2006, p. 2. Disponível em:

Possível ressaltar, pois, que estamos perante um verdadeiro "*poder punitivo privado*", por meio do qual uma das partes integrantes do contrato de trabalho pode castigar a outra parte, em casos que julgue a verdadeira ocorrência de infração disciplinar.[26]

O legislador continuou não definindo o poder disciplinar, embora seja possível dizer que este é o poder da entidade empregadora de aplicar sanções disciplinares ao trabalhador, cuja conduta tenha prejudicado ou colocado em risco a empresa, ou até mesmo aquela conduta que não tenha sido adequada à correta efetivação dos deveres advindos do contrato de trabalho. Assim, nesta mesma esteira, o empregador, ao aplicar uma sanção disciplinar, deve sempre verificar os princípios da proporcionalidade e adequação, como modo de impedir a arbitrariedade da entidade empregadora.[27]

Neste contexto, impreterível a análise do art. 328.º, n.1, do CT, o qual prevê de forma meridiana as sanções que podem ser aplicadas pelo empregador. Ademais, o n. 2 do citado artigo, ainda prevê que outras sanções podem ser previstas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

---

<http://www.trp.pt/ficheiros/estudos/albertinapereira_procedimentodisciplinar.pdf>, acesso em 23 de junho de 2015.

[26] AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho*..., p. 223.

[27] PEREIRA, Albertina. *Procedimento disciplinar – Velhas e novas questões*..., p. 2.

## 3. A LIBERDADE RELIGIOSA

### 3.1. Conceito de liberdade

Definir o conceito de liberdade é uma árdua e problemática tarefa, visto que é utilizado de inúmeras formas, contextos e sentidos distintos, podendo roupar-se de conteúdos inteiramente diversos ou parcialmente partilhados, significando para muitas pessoas coisas muito diferentes.[28]

O conceito de liberdade encontra-se fora do direito, já que este somente abarca o direito à liberdade, mas não seu conteúdo propriamente dito.[29]

A liberdade pode ser explicada pela filosofia, e liga-se, basicamente, ao poder de escolha e de decisão.[30] Em sentido geral, a liberdade resume-se no estado de não estar sob o comando de outra pessoa, de não suportar limitações ou imposições, possuindo aqui um sentido negativo, o qual, juridicamente, significa que à pessoa não são defesas alterativas de ação.[31]

ARISTÓTELES reconhece o homem como livre, já que ele é o "*princípio de seus atos*", uma vez que resolve a respeito de assuntos que dependem dele ou que possam por ele ser efetuados.[32]

Diferente da atualidade, na Antiguidade Clássica à liberdade não era atribuída uma dimensão interna, já que não havia distinção entre o querer e o poder. O homem era compreendido como próprio do grupo social e sua individualidade não era suscetível de ser executada integralmente sem pensar o que era aceito e possível no grupo.[33]

A partir do clássico "*Two Concepts of Liberty*", muito difundido no mundo hispânico, BERLIN distingue a liberdade negativa da liberdade positiva. Quanto à liberdade

---

[28] SCHMITZ, David; BRENNAN, Jason. *A brief history of liberty*. Chichester, Wiley-Clackwell, 2010, p. 2.
[29] BARROSO, Luis Roberto. *Temas de direito constitucional*. Editora Renovar, Rio de Janeiro, 2001, p. 76.
[30] TELES, Luiza Maria Silveira. Filosofia para jovens: Uma iniciação à filosofia. Editora Vozes, 9ª edição, Rio de Janeiro, 1996, p. 30.
[31] CARVALHO, Kildare Gonçalves. *Direito constitucional: Teoria do Estado e da Constituição – Direito constitucional positivo.* Editora Del Rey, 17ª edição, revista atualizada e ampliada, 2011, Belo Horizonte, p. 663.
[32] ARISTÓTELES. *Breve conspecto da biografia aristotélica*. Cfr.: http://www.4shared.com/office/CTTQhhCX/aristoteles_biografia.html. Acesso em 23 de junho de 2015.
[33] OLIVEIRA, Patrícia Elias Cazzolino de. *A proteção constitucional e internacional do direito à liberdade religiosa*. Editora Verbatim, 1ª edição, São Paulo, 2010, p. 34.

negativa, esta indaga qual a área em que o sujeito pode ou deve poder fazer ou ser algo que ele é apto de fazer ou ser, sem que haja intervenção de outras pessoas. Já a liberdade positiva preocupa-se com o quê ou quem compõe a fonte de controle ou intercessão que pode designar o que alguém seja ou faça, em função de outras eventuais possibilidades.[34]

BOBBIO também faz a distinção entre a liberdade negativa e positiva. Pela primeira, compreende-se uma situação em que o sujeito pode escolher entre agir ou não agir, não sendo obrigado a isso ou sem que impeçam outro sujeito, tendo como fórmula compreensiva a frase *"liberdade como não impedimento e como não constrição"*. No segundo tipo de liberdade, refere-se à situação em que um sujeito tem o poder de orientar sua vontade até um objeto, de fazer escolhas, sem ver-se determinado pela vontade alheia.[35]

Ante o exposto, é fácil perceber que a liberdade é um elemento fundante do sujeito, ou seja, um fenômeno existencial, podendo ser vivida individualmente e nas possibilidades existentes no mundo concreto, sendo diferentes para cada pessoa,[36] devendo ser, assim, analisada a frase de SARTRE:

> *"Certamente, eu não poderia descrever uma liberdade que fosse comum ao outro e a mim; não poderia, pois, considerar uma essência de liberdade. Ao contrário, a liberdade é fundamento de todas as essências, posto que o homem desvela as essências intramundanas as transcender o mundo rumo às suas possibilidades próprias"*[37].

É desta forma que podemos concluir que, o homem torna-se cada vez mais livre, conforme a ampliação de seu domínio sobre a natureza e sobre as relações sociais. A liberdade é uma conquista constante.[38]

### 3.2. Religião

---

[34] BERLIN, Isaiah. Dos conceptos de liberdad, in Cuatro ensayos sobre la liberdad. Editora Alianza, Madrid, 1996, p. 200.
[35] BOBBIO, Noberto. Igualdad y libertad. Paidós Ibérica, Barcelona, 1993, p. 97-102.
[36] OLIVEIRA, Patrícia Elias Cazzolino de. *A proteção constitucional e internacional...*, p. 40.
[37] SARTRE, Jean-Paul. O ser e o nada. Editora Vozes, Petrópoles, 1999, p. 542.
[38] SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. Editora Malheiros, 24ª edição, São Paulo, 2005, p. 231.

Para que possamos iniciar o discurso sobre a liberdade religiosa, indispensável a definição de religião, já que o conceito de liberdade foi exaustivamente discutido no tópico anterior.

DURKHEIM, em seu livro "*As formas elementares da vida religiosa*", escrito em 1912, difundiu a famosa teoria da religião e anteviu a propagação de formas religiosas. Assim, sua definição parte da premissa de que a religião é extremadamente um construto social, em uma clara redução do religioso a um fato social. Ademais, afirma que se a religião projeta a essência da sociedade, é devido à ideia de que a sociedade é a alma da religião.[39]

O sociólogo ainda diz que:

> *"Todas as crenças religiosas apresentam um mesmo caráter comum: supõem uma classificação das coisas, reais ou ideais, que os homens concebem, em duas classes, em dois gêneros opostos, designados geralmente por dois termos distintos que as palavras profano e sagrado traduzem bastante bem"*[40].

Pode-se dizer, portanto, que distintamente de qualquer outra espécie de atividade humana, a religião apresenta sua constituição na convicção de que há uma realidade superior à realidade do nosso contato diário, através da qual o homem objetiva comunicar e deseja fazer parte.[41]

Neste contexto, podemos dizer que o fenômeno religioso tem em sua fundação algo cristalinamente identificado ao nível da realidade natural, podendo ser estudado cientificamente nas suas causas. A religião é, assim, um mero produto cultural, onde sua origem no tempo e sua respectiva evolução podem ser estabelecidas pelo estudo histórico, sua caracterização pode ser realizada pela sociologia, bem como o aprofundamento no seu âmago, pela psicologia.[42]

GRIFFIN, ao minuciosamente analisar as atuais decisões dos tribunais, expõe:

---

[39] DURKHEIM, Émile. *As formas elementares da vida religiosa*: *O sistema totêmico na Austrália.* Editora Martins Fontes, São Paulo, 2000, p. 262.
[40] DURKHEIM, Émile. *As formas elementares da vida religiosa...*, p. 10-20.
[41] VELASCO, Juan Martín; CAFFARENA, José Gomez. *Fenomenologia de la religión*. Rev. de Occidente, I parte, Madrid, 1973, p. 73.
[42] JORDÃO, Francisco Vieira. *A religião sob o ponto de vista filosófico*. Revista filosófica de Coimbra, n. 4, vol. 2, 1993, p. 297.

*"Crenças religiosas muitas vezes abordam questões fundamentais sobre a vida, propósitos e morte. Como um tribunal colocou, a religião refere-se a questões fundamentais e derradeiras relacionadas a assuntos profundos e imponderáveis"*[43].

Nesta linha de raciocínio, é certo dizer que a religião não se resume à adoração de um Deus, mas leva consigo um corpo de doutrina, onde sua característica fundamental se exterioriza na prática de ritos, no culto, através de cerimônias, manifestações, reuniões, fidelidades aos hábitos, na maneira colocada pela religião escolhida.[44]

### 3.3. A liberdade religiosa como um direito fundamental

Primeiramente, basilar é a breve introdução quanto aos direitos fundamentais. É possível dizer que estes referem-se às situações jurídicas, objetivas e subjetivas, determinadas no direito positivo, preocupando-se com a dignidade, igualdade e liberdade do ser humano.[45]

Os direitos fundamentais são dotados das seguintes características: historicidade, inalienabilidade, imprescritibilidade e irrenunciabilidade.[46]

Muito importante é a afirmação dos direitos fundamentais do homem no direito constitucional positivo. Ocorre que, não só é suficiente que um direito seja reconhecido e declarado, mas também é fundamental que ele seja garantido. Assim, as garantias constitucionais são imposições, positivas ou negativas, aos órgãos do Poder Público, sendo limitativas de sua conduta, visando resguardar a observância ou a reintegração dos direitos fundamentais.[47]

---

[43] Texto original em inglês: "*Religious beliefs often address fundamental questions about life, purpose, and death. As one court has put it, a religion address fundamental and ultimate questions having to do with deep and imponderable matters".* GRIFFIN, Leslie C. *Law and religion*. Editora Thomson West, 2007, New York, p. 27.
[44] SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*..., p. 249.
[45] SILVA, José Afonso da. *Comentários contextuais à Constituição*. Editora Mealheiros, 8ª edição, São Paulo, 2010, p. 59.
[46] SILVA, José Afonso da. *Comentários contextuais à Constituição*..., p. 60.
[47] SILVA, José Afonso da. *Comentários contextuais à Constituição*..., p. 59-61.

Assim, em uma superficial análise e, usando como referencias as Constituições que já vigoraram em Portugal nos séculos XIX e XX, é possível perceber que desde os primórdios do constitucionalismo, em 1822, até os dias atuais, verifica-se uma crescente dilatação da liberdade e da igualdade no âmbito da religião. Porém, essa evolução não ocorreu de maneira pacífica e isenta de vicissitudes, podendo ser verificados, ainda hoje, alguns desvios à igualdade.[48]

Neste contexto, os autores pela primeira vez começaram a usar a expressão *"liberdade religiosa"* como um *"traço fundamental a liberdade de escolha do indivíduo no tocante à sua religião"*[49].

Sabe-se, desta maneira, que a liberdade religiosa constitui um direito fundamental. Na concepção de JACQUES, esta é apenas um ponto de vista da liberdade de opinião, reunindo dois elementos, ou seja, a liberdade individual e a liberdade coletiva. Nesse sentido, primordial seja assegurado o livre exercício da religião, caso deseje garantir inteiramente a liberdade religiosa. Isso acaba por gerar uma consequência, ou melhor, implica que cada movimento religioso deve ser mestre de sua atividade, tendo assim, o direito de livre organização.[50]

A liberdade de consciência, de religião e de culto é inteiramente reconhecida no art. 41.º da CRP. Assim, é inevitável que se verifique três direitos distintos neste mesmo dispositivo de lei. O primeiro é a liberdade de consciência, que é um direito do indivíduo de se inspirar por suas próprias ideias e crenças, desde que não sejam estas ilididas pela ordem jurídica.[51] Já a liberdade de religião, de acordo com GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, constitui na "*liberdade de adoptar ou não uma religião, de escolher uma determinada religião, de fazer proselitismo num sentido ou noutro, de não ser prejudicado por qualquer posição ou atitude religiosa ou anti-religiosa"*[52]. Depois, fala-se na liberdade de culto, ou

---

[48] MIRANDA, Jorge. *Liberdade religiosa, igrejas e Estado em Portugal*. Editora Instituto da Defesa Nacional, ano XI, n. 39, julho-setembro, 1986, p. 119.
[49] NETO, Jayme Weingartner. *A edificação constitucional do direito fundamental à liberdade religiosa: um feixe jurídico entre a inclusividade e o fundamentalismo*. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito – Doutorado, Porto Alegre, 2006, p. 271.
[50] ROBERT, Jacques. *La liberté religieuse* in Revue internationale de droit comparé, vol. 46, n. 2, Avril-juin, 1994, p. 629.
[51] CARVALHO, Kildare Gonçalves. *Direito constitucional*..., p. 672.
[52] CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa anotada.* Coimbra Editora, vol. I, 4º edição revista, 2007, p. 609.

seja, a liberdade de externar a fé religiosa, através de atos e cerimônias, como procissões, adorações, cantos sagrados, missas, sacrifícios e etc.[53]

Nesse mesmo sentido se posiciona o art. 5º, inciso VI, da Constituição da República Federativa do Brasil, o qual dispõe sobre a inviolabilidade da 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 suas liturgias.

Ainda o art. 19.º, n. 6 da CRP diz que "*a declaração do estado de sítio ou do estado de emergência em nenhum caso pode afectar os direitos à vida, à integridade pessoal, à identidade pessoal, à capacidade civil e à cidadania, a não retroactividade da lei criminal, os direitos de defesa dos arguidos e a liberdade de consciência e de religião".* Assim sendo, é certo que a liberdade de consciência e a liberdade de religião não podem de maneira alguma ser imoladas, mesmo em situações de estado de sítio, visto que integram o âmago dos direitos pessoais.[54]

Ademais, o art. 13.º da CRP, de sábio modo nos remete aos princípios da igualdade e da proibição de discriminação, com essência na religião, convicções políticas ou ideológicas.

Não menos importante, a CPR, em seus arts. 35.º, 43.º e 55.º, proíbe a discriminação religiosa, política ou ideológica no âmbito da informática, educação e das associações sindicais, respectivamente.

De conseguinte, cabe salientar que a liberdade religiosa também é um direito reconhecido pela Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH), um dos mais relevantes instrumentos jurídicos do direito internacional, estipulando em seu art. 18.º que:

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

---

[53] CARVALHO, Kildare Gonçalves. *Direito constitucional...*, p. 683.
[54] MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: Reconhecimento da conflitualidade e perspectivação de um dever de adequação*. Editora Coimbra, Questões Laborais n. 39, 2012, p. 85-86.

SUSANA MACHADO ainda ressalta:

*"A tutela da liberdade religiosa perpassa, portanto, as convenções e declarações universais de direitos humanos, nomeadamente, a Declaração Universal dos Direitos do Humanos (arts. 2.º e 8.º), o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (art. 18.º) e a Convenção Europeia dos Direitos do Homem (art. 9.º), bem como o Direito Europeu no âmbito da Convenção Europeia de Direitos Humanos (art. 9.º) e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (art. 10.º) "*[55].

Acontece que, a liberdade religiosa não tem apenas previsão na CRP e nos instrumentos de direito internacional, mas também é consagrada na Lei n. 16/2001, de 22 de junho (Lei da Liberdade Religiosa).

Nesta sede, como todo direito fundamental, o direito à liberdade religiosa não é ilimitado, encontrando condicionamentos e limites, seja em casos cristalinamente mencionados pela CRP, seja em casos de conflito com outros direitos fundamentais, igualmente amparados.[56]

Em suma, os direitos fundamentais possuem uma índole dinâmica, incluindo exigências que vão além do existente, a colidir, assim, com demais direitos fundamentais e princípios alusivos a bens coletivos, com o que se cinge, necessariamente, ao seu lanço normativo.[57]

Para CANOTILHO, a colisão de direitos fundamentais acontece *"quando o exercício de um direito fundamental por parte de seu titular colide com o exercício do direito fundamental por parte de outro titular. Aqui não estamos diante de um cruzamento ou acumulação de direitos, mas perante um choque, um autêntico conflito de direitos "*[58].

---

[55] MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 86.
[56] DANTAS, Paulo Roberto de Figueiredo. *Direito Constitucional,* Vol. I. Editora Atlas, 4ª edição, São Paulo, 2008, p. 120.
[57] NETO, Jayme Weingartner. *A edificação constitucional do direito fundamental à liberdade religiosa...*, p. 243.
[58] CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional e teoria da Constituição*. Editora Almedina, 3ª edição, Coimbra, 1999, p. 1191.

É nesses termos que GILMAR MENDES aponta a unanimidade da doutrina do direito comparado na direção de que nem tudo está protegido pela órbita de proteção dos direitos fundamentais sem reserva legal manifesta, já que a possibilidade de uma colisão certificaria o estabelecimento de uma restrição.[59]

### 3.4. A proteção no direito da União Europeia

Quando se fala na proteção de direitos ao nível da União Europeia, pode-se referir à *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia* (CDFUE). Essa protege os direitos fundamentais, principalmente a dignidade humana, a igualdade, a solidariedade e os direitos da cidadania.[60]

Ao analisar os arts. 6.º à 19.º da CDFUE, é possível verificar que estes abarcam os direitos referentes às liberdades.[61] Especificamente no art. 10.º, pode-se encontrar consagrado o direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião, o qual diz em seu n. 1 que *"a liberdade de mudar de religião ou de convicção, assim como a liberdade de manifestar a sua religião ou suas convicções individual ou colectivamente, em público ou em privado, pelo culto, ensino, práticas e observância de rituais"*[62].

Ainda o art. 9.º, n. 1 da Carta Europeia dos Direitos do Homem (CEDH) refere que:

> *"Qualquer pessoa tem direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião; este direito implica a liberdade de mudar de religião ou de crença assim como a liberdade de manifestar a sua religião ou a sua crença, individual ou colectivamente, em público ou em privado, por meio de culto, do ensino, de práticas e da celebração de ritos. "*

---

[59] MENDES, Gilmar Ferreira. *Os direitos individuais e suas limitações: Breves reflexões*. In MENDES, Gilmar Ferreira et. al. *Hermenêutica constitucional e direitos fundamentais*, Editora Brasília Jurídica, Brasília, 2002, p. 240-241.
[60] SOUZA, Aline Almeida Coutinho. *A proteção dos direitos fundamentais na União Europeia*. Debater a Europa, periódico do CIEDA e do CEIS20, n. 9, julho-dezembro de 2013, p. 40. Disponível em: <http://www.europe-direct-aveiro.aeva.eu/debatereuropa/>, acesso em 30 de junho de 2015.
[61] SOUZA, Aline Almeida Coutinho. *A proteção dos direitos fundamentais na União Europeia*..., p. 40.
[62] MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 93.

Por fim, ainda nesse mesmo sentido, a Directiva 2000/78/CE, de 27 de novembro, alicerça de maneira geral o respeito à igualdade de tratamento, independente da raça ou etnia, religião ou crença, eventual deficiência, idade ou sexo, tanto em relação ao acesso ao emprego ou atividade profissional, como em matéria de promoção, formação profissional, condições de emprego e de trabalho e inscrição em certos organismos.[63] Acontece que, essa norma comunitária não possui como escopo singular o tratamento do princípio da não discriminação por motivos religiosos, mas abrange outros motivos. É desta maneira que se conclui que tal Directiva jamais reconhece a liberdade religiosa do trabalhador, deixando de prever suas obrigações laborais e a obrigação da entidade empregadora de adequar a organização da empresa às crenças dos seus empregados.[64]

[63] MACHADO, Susana Sousa. *A relevância da liberdade de religião nas relações laborais: contributos para a sua compreensão à luz do direito da União Europeia*. International Journal on Working Conditions (RICOT), n. 2, Porto: IS-FLUP, p. 8.
[64] MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 93.

## 4. A LIBERDADE RELIGIOSA E O CONTRATO DE TRABALHO

### 4.1. A inclusão da religião no mundo corporativo

É possível afirmar que a empresa se torna cada vez mais o centro da sociedade contemporânea. A centralidade da empresa no enredo da sociedade atual, ressalta que o debate sobre o papel que as crenças religiosas devem admitir no mundo corporativo não é de menor importância.[65]

Deste modo, a problemática pode ser analisada da perspectiva externa e interna. A perspectiva externa diz respeito à inserção da empresa no seio da sociedade, ou seja, leva-se em consideração a posição que a empresa assume frente às pessoas que não fazem parte da organização social. Já a perspectiva interna, esta pondera a maneira como a manifestação do fenômeno religioso é admitido no interior da empresa, ou melhor dizendo, nas relações de trabalho que ali são realizadas.[66]

Impossível não notar, ainda, que as crises econômicas e os conflitos de relações internacionais do governo tornam cada vez pior a prática de regras nacionais sem nenhuma limitação. A economia acaba por desenhar as normas de direito laboral, o que muitas vezes causa algumas discriminações aos direitos constitucionais.[67]

Ademais, uma das consequências mais significativas da nova imigração tem sido o notável aumento da diversidade religiosa em ambos os lados do Atlântico. As sociedades europeias tendem a tolerar e a respeitar a liberdade religiosa individual, porém, essa variedade de costumes e culturas também tem causado impactos no ambiente de trabalho.[68]

Portanto, no ensaio de responder de maneira mais eficiente a problemática de cunho religioso que atinge o ambiente de trabalho, três modelos são propostos para a tematização da interação da empresa com o fenômeno religioso, os quais serão a seguir tratados.

---

[65] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*. Editora Impetus, Niterói, 2013, p. 63.
[66] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 63.
[67] ERGIN, Berin. *Hot topics on discrimination religious accommodations in work places*. American Bar Association, Internacional Labor Law Committee Midyear Meeting, Istanbul, 2010, p. 2. Disponível em: <http://apps.americanbar.org/labor/intlcomm/mw/papers/2010/pdf/ergin.pdf>, acesso em 01 de julho de 2015.
[68] CASANOVA, José. *La inmigración y el nuevo pluralismo religios: Una comparación Unión Europea/ Estados Unidos.* Revista CIDOB d´Afers Internacionals, n. 77, p. 21.

### 4.1.1. Religião e empresa: os modelos de interação

Os modelos de interação que podem ser estudados quando se trata da religião no mundo corporativo, são os modelos de neutralidade, de tolerância e multicultural.[69]

Hoje em dia, o pluralismo religioso é um evento intrínseco na sociedade, o qual desafia o ser humano a viver de maneira respeitosa com o outro.[70]

A religião e a crença, bem como a maneira que estas são praticadas publicamente, podem ser a causa de grandes emoções e opiniões. O ambiente de trabalho, atualmente, não está isento disso. Desta forma, a entidade empregadora tem como desafio, procurar uma maneira de lidar com tal situação, verificando sempre as orientações que devem ser fornecidas aos seus funcionários.[71]

Primeiramente, o modelo de neutralidade acredita que a organização empresarial não deve demonstrar qualquer preferência de cunho religioso, devendo tão somente garantir a ampla liberdade e a igualdade de todos os trabalhadores, afastando, assim, a expressão religiosa no local público de trabalho.[72]

HÉDIO SILVA JR., presidente da Comissão de Direitos e Liberdade Religiosa da Ordem dos Advogados do Brasil, defende que existe uma linha muito frágil entre a religião e o trabalho. Ele afirma, de maneira concisa, que o local de trabalho não é lugar para pregações religiosas, seja por parte da entidade empregadora, seja por parte do trabalhador. Segundo ele, *"sensatez e equilíbrio são palavras-chave"*[73].

Lado outro, a alegação de que este modelo de neutralidade acautela conflitos, tornando o local de trabalho mais equilibrado, pode ser visto como utópico, já que este

---

[69] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 64-67.
[70] GOMES, Francisco Fernandes; SOUZA, Wilson Rufino de. *Modernidade e pluralismo religioso*. Artigo publicado pela Revista Científica "Semana Acadêmica", 2013, p. 01. Disponível em: <http://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/modernidade_e_pluralismo_religioso.pdf>, acesso em 06 de julho de 2015.
[71] WEBLEY, Simon. *Religious practices in the workplace*. Institute of Business Ethics (IBE), Londres, 2011, p. 4 e 15.
[72] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 64.
[73] NOMURA, Maria Carolina. *"Trabalho não é lugar de pregação religiosa, apontam consultores"*, Grupo Soma, notícia disponível em: <http://www.gruposoma.net/trabalho-religiosa-consultores.html>, acesso em 02 de julho de 2015.

modelo parece deixar de lado a função que a religião desempenha na vida de cada pessoa, no que tange ao bem-estar pessoal e a afirmação de sua identidade.[74]

Dando continuidade, o segundo modelo de interação que pode ser destacado, é o de tolerância. Este, de forma distinta do modelo de neutralidade, surge da ideia de que não cabe negar à empresa, a faculdade de assumir uma "cosmovisão" religiosa. Assim, não haveria qualquer problema em a entidade empregadora externar valores ético-religiosos, deixando cristalina a sua intenção aos funcionários e àqueles que aspiram um posto de trabalho futuramente.[75]

Ocorre que, havendo uma "cosmovisão" religiosa, é fundamental que com esta coexista soluções jurídicas que protejam a liberdade religiosa dos trabalhadores que venham a cultivar outras crenças, e assim, não seja possível que estes venham a ser prejudicados no local de trabalho.[76] Nesse contexto, é importante lembrar que a liberdade se configura como uma política imperfeita, porém, ajuda a proteger o que pode ser racionalmente justificado, assim como as convicções religiosas.[77]

É neste momento que se deve levar em consideração o importante princípio da tolerância, uma vez que este é uma consequência do princípio da igualdade de consciência.[78]

Desta forma, é possível notar que a grande qualidade do modelo de tolerância, é que este leva em consideração a liberdade religiosa da entidade empregadora, bem como nota que a atividade econômica deve sempre ser seguida de ética.[79]

Por derradeiro, como último modelo de interação, podemos citar o modelo multicultural.

O multiculturalismo agencia a filosofia instituída na identidade e seu reconhecimento, gozando, este, de avultado valor no processo de manutenção da autoestima dos grupos menos favorecidos.[80]

---

[74] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 65.
[75] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 65.
[76] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 65.
[77] PAULSEN, Michael Stokes. *Is religious freedom irrational?. University of St. Thomas School of law,* Michigan Law Review, vol. 112, n. 6, 2014, p. 1044. Disponível em: <http://repository.law.umich.edu/vol112/iss6/10>, acesso em 06 de julho de 2015.
[78] LEITER, Brian. *Why tolerate religion?*. Princeton University Press, 2009, p. 7-8.
[79] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 66.
[80] SEMPRINI, Andrea. *Multiculturalismo*. Tradução de Laureano Pelegrin, São Paulo, Edusc, 1999, p. 43.

Segundo ALOISIO CRISTOVAM, este modelo privilegia o pluralismo externo, ou seja, defende que seja admitido que as empresas adotem de forma desimpedida suas convicções, religiosas ou não. Assim, a partir deste modelo, vê-se possível o intocável respeito pela entidade religiosa da instituição, podendo abranger até mesmo restrições de admissão de trabalhadores em função da religião, orientação sexual, estilo de vida e assim por diante. Resumidamente, este modelo de interação permite a criação de um ambiente de trabalho mais homogêneo no sentido religioso, convivendo com um pluralismo externo.[81]

### 4.1.2. Empregadores de tendência religiosa

É sabido que a liberdade religiosa é um direito fundamental do trabalhador. Ocorre que tal direito, mesmo que fundamental, pode ser limitado em casos em que a entidade empregadora tiver a necessidade de contratar, de forma exclusiva, funcionários que proclamem a fé por ela perfilhada, com a meta de alcançar seus objetivos institucionais sem que seja configurada conduta discriminatória.[82]

Neste contexto, em 1920 na Alemanha, especificamente na *Betriebrätegesetz* (lei dos conselhos de empresa), surgiu, de forma inusitada, uma referência à necessidade de tutelar ou regular o devido funcionamento de certas organizações.[83]

Assim, surgem as organizações de tendência, que são conhecidas por possuir uma ideologia específica que aproa suas atividades, possuindo, assim, uma característica própria e evidenciada, visto que seus ideais influem inteiramente as atividades por elas propostas.[84]

Desta maneira, para que seja possível entender o conceito de organizações de tendência, indispensável é a compreensão de tais organizações inseridas no enredo de uma

---

[81] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho...,* p. 67.
[82] ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *A liberdade religiosa e o empregador de tendência ideológica*. Revista Fórum Trabalhista-RFT, n. 14, setembro-outubro de 2014, p. 01.
[83] REIS, Raquel Tavares dos. *Liberdade de consciência e de religião e contrato de trabalho do trabalhador de tendência. Que equilíbrio do ponto de vista das relações individuais de trabalho?* Editora Coimbra, Coimbra, 2004, p. 180.
[84] NASSIF, Rafael Carmezim. *A relação de emprego nas organizações de tendência.* Revista de Direito, 2014, p. 196. Disponível em <http://www.seer.ufv.br/seer/revdireito/index.php/RevistaDireito-UFV/article/view/67>, acesso em 07 de julho de 2015.

sociedade pluralista, [85]já que, em síntese, entende-se o pluralismo como um sistema de organização social, cultural e político, abrindo caminho a inúmeros corpos intermediários ou formações sociais distintas ao Estado.[86]

O conceito de empresa de tendência, utilizado pela doutrina e jurisprudência espanhola, é unanime em dizer que estas são um meio de exercício da liberdade de expressão do pensamento de um agrupamento de pessoas em torno de objetivos comuns. A finalidade ideológica da empresa deve, obrigatoriamente, ser reconhecida de forma pública, já que não se trata de um elemento subjetivo interno. Desta maneira, a entidade empresarial deve aparecer como defensora de uma ideologia concreta.[87]

SUSANA MACHADO ainda disserta que, no caso de organizações de tendência, a limitação existente pode abranger tanto ações positivas quanto ações negativas. Ademais, será essencial discernir dentro destas empresas, os trabalhadores que efetuam tarefas de tendência daqueles que executam tarefas neutras. Na primeira hipótese, o funcionário exerce atividade que se encontra em acomadrada conexão com a disseminação da finalidade ideal que caracteriza a organização, e já na segunda hipótese, é possível perceber que tais tarefas não estão vinculadas a atividades ideológicas da empresa.[88]

VAL TENA, nesse mesmo sentido se posiciona, dizendo:

> *"Assim, nas empresas de tendência propriamente ditas, existe um específico fim ideológico que estrutura e condiciona sua organização e funcionamento. Ademais, nas empresas com essa natureza, nas que o componente ideológico é essencial, encontramos trabalhadores que não realizam prestações relacionadas com a tendência. Por esta razão, se impõe a necessidade de mudar de critério – empresa de tendência – e descender a noção de tarefas de tendência. Não há empresas que são de tendência por natureza"*[89].

---

[85] GASPAR, Gabriela Curi Ramos. *Colisão de direitos fundamentais nas relações de emprego em organizações de tendência.* Dissertação de Pós-Graduação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2015, p. 90.
[86] GIMENO, Francisco R. Blat. *Relaciones laborales en empresas ideológicas.* Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1986, p. 66.
[87] ARAUJO, Adriane Reis de. *A liberdade religiosa do professor de religião na Espanha: análises da empresa de tendência.* Coletânea de Artigos "Em defesa do estado laico", 2014, p. 05.
[88] MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 115.
[89] Texto original em espanhol: *Así, en las empresas ideológicas propriamente dichas, existe un específico fin ideológico que estrutura y condiciona su organización y funcionamiento. Además, en las empresas de esta*

Ainda pode-se verificar a existência de dois tipos de organizações de tendência, tendo como base o ordenamento jurídico alemão. ALOISIO CRISTOVAM faz a distinção entre ambas, dizendo que o primeiro grupo é constituído por comunidades religiosas, bem como suas instituições educacionais e de caridade, possuindo uma tutela diferenciada. Já o segundo grupo é *"integrado pelas organizações, unidades produtivas, empresas ou grupos empresariais que sirvam de forma pública, predominante e direta a fins políticos, sindicais, confessionais, caritativos, educativos, científicos, artísticos, de informação ou manifestação de pensamento"*[90].

MENEZES ainda categoriza as organizações de tendência, atribuindo tal qualidade também aos partidos políticos, sindicatos, igrejas, comunidades religiosas, estabelecimentos de ensino, hospitais que pertencem a igrejas e comunidades religiosas, assim como instituições de comunidade social.[91]

Não menos importante é dizer ainda que, a prestação de serviços, produtos ou bens oferecidos pelas organizações de tendência, devem estar, de maneira obrigatória, engatados a um caráter essencialmente coletivo, conservando tendência ímpar frente às outras instituições operantes na sociedade e no mercado de trabalho. Ademais, a modalidade de tais instituições e seu formato jurídico constante no contrato social, não possui qualquer importância, devendo sempre levar em consideração os ideais propostos, ou melhor dizendo, a natureza única das atividades frisadas por meio de sua originalidade.[92]

Acontece que para todo direito devidamente previsto possui um limite. No caso em tela, ou seja, nas organizações de tendência, um ponto primordial a ser analisado é o fato de os empregadores disporem de uma ideologia muito diferenciada, acabando por impor aos seus empregados, ainda que de modo intrínseco, um certo dever de conduta. Desta forma,

---

*naturaliza, en las que el componente ideológico es esencial, encontramos trabajadores que no realizan prestaciones relacionadas con la tedencia. Por esta razón, se impone la necesidad de cambiar de critério – empresa ideológica – y descender a la noción de tareas de tendencia. No hay empresas que sean de tendencia por naturaliza.* TENA, Angel Luis de Val. *Las empresas de tendencia ante el derecho del trabajo: libertad ideológica y contrato de trabajo.* Trabalho apresentado e defendido no curso de Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais, Zaragoza, p. 179.

[90] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 69.

[91] MENEZES, Jeana Almeida de. *Contrato de trabalho nas organizações de tendência.* Revista ESMAT, vol. 13, ano 1, n. 1, 2008, p. 225.

[92] NASSIF, Rafael Carmezim. *A relação de emprego nas organizações de tendência.* Revista de Direito, 2014, p. 197. Disponível em <http://www.seer.ufv.br/seer/revdireito/index.php/RevistaDireito-UFV/article/view/67>, acesso em 04 de agosto de 2015.

não há dúvidas de que tais organizações acabam por colocar barreiras notáveis ao exercício particular do trabalhador, estando a conduta privada sujeita a sofrer sanções disciplinares.[93]

Assim sendo, as organizações de tendência que possuem como ideologia a religião, estão apenas usufruindo de seu direito fundamental de liberdade religiosa, porém, é necessário seja avaliado até que ponto podem ser restringidas as liberdades de seus funcionários, para que não ocorram situações absurdas.[94]

Frente às situações que o empregador extrapola o limite de seus direitos, SUZANA MACHADO cita como exemplo retirado da obra de RAQUEL TAVARES, a sentença da *Cassazione* n. 5832, de 16 de junho de 1994, na qual foi considerado ilegítimo o despedimento de um professor de educação física, o qual era funcionário de um estabelecimento educacional católico. Tal despedimento ocorreu pelo fato de o profissional ter se casado pelo civil e não pela religião católica. Outra decisão elencada por ela foi a da *Cour de Cassation*, de 19 de maio de 1978, que negou provimento ao recurso interposto por uma professora de um estabelecimento de ensino da igreja católica, a qual havia sido despedida pelo fato de ter se divorciado e, tempos depois, ter se casado civilmente.[95]

Por derradeiro, é essencial seja garantido o direito fundamental de liberdade religiosa às empresas, tendo assegurado o direito de expressar uma ideologia religiosa como fundamento ético para suas atividades. Lado outro, tudo isso deve ser entendido no contexto de um determinado modelo de tolerância, que aqui se encaixa perfeitamente.[96]

### 4.2. A liberdade religiosa do empregado subordinado

A religião faz parte dos direitos de cunho individual que de forma imensurável são menosprezados, constituindo um dos problemas afetos que usualmente são levados à subordinação jurídica.[97]

---

[93] NASSIF, Rafael Carmezim. *A relação de emprego nas organizações de tendência.* Revista de Direito, 2014, p. 201. Disponível em <http://www.seer.ufv.br/seer/revdireito/index.php/RevistaDireito-UFV/article/view/67>, acesso em 04 de agosto de 2015.
[94] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 79.
[95] MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 116.
[96] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 80.
[97] LELLIS, Lélio Maximino; HEES, Carlos Alexandre. *Manual de liberdade religiosa*. Editora Ideal, 1ª edição, Engenheiro Coelho, 2013, p. 142.

O trabalhador, ao conquistar um posto de trabalho em uma entidade empresarial, permanece com suas convicções de ordem político-ideológica, bem como as de cunho espiritual. Assim sendo, o empregador possui o dever de respeitar os direitos fundamentais do trabalhador, os quais incluem o direito à dignidade da pessoa humana e à liberdade religiosa.[98]

A liberdade religiosa, ao configurar um direito fundamental, possui eficácia nas relações *inter* privados, atando as entidades públicas e privadas.[99] Em Portugal, o art. 18.º, n. 1, da CRP estabelece a força jurídica dos direitos fundamentais, que "são diretamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas. "[100]

Nessa linha de raciocínio, não é permitido que um empregado seja prejudicado ou beneficiado por razão de sua crença religiosa, ou até mesmo pela falta dela, devendo ser repugnado o pensamento de que estas possam ter qualquer reverberação no momento da contratação ou da cessação do contrato de trabalho.[101]

Ocorre que é preciso saber lidar com a liberdade religiosa no momento de contratação do trabalhador, já que o empregador possui a autonomia de contratar aquele que melhor se enquadra nos requisitos fundamentais para tal aptidão, devendo sempre deixar de lado atos discriminatórios.[102]

Válido esclarecer ainda, que uma cláusula de um contrato de trabalho que obrigue o trabalhador a não expor sua convicção religiosa, deve ser considerada nula.[103] Ocorre que, tal afirmação possui certos limites que devem ser verificados, pois mesmo sabendo que o empregado tem o direito de observar sua própria religião, independente de qual seja, é certo que este não poderá afetar o contrato de trabalho. Assim, poderá haver um certo condicionalismo à prática religiosa no local de trabalho, já que o empregado subordinado não pode prejudicar os objetivos para que foi contratado, ao justapor-lhe a sua prática

---

[98] NETO, Manoel Jorge e Silva. *Proteção constitucional à liberdade religiosa.* Editora Lumens Juri, Rio de Janeiro, 2008, p. 151.
[99] MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 88.
[100] NETO, Jayme Weingartner. *A edificação constitucional do direito fundamental à liberdade religiosa...*, p. 381.
[101] MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 88.
[102] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. Editora Saraiva, 23ª edição, São Paulo, 2008, p. 506 e 507.
[103] MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 89.

religiosa, procurando fazer propaganda no ambiente de trabalho, ou estorvar-se de trabalhar por motivos religiosos.[104]

De conseguinte, frente aos limites que devem ser impostos à liberdade religiosa do empregado subordinado no local de trabalho, também devem ser analisados os deveres por parte do empregador.[105]

Quando se refere à solução de problemas jurídicos que envolvem questões religiosas, existem duas possíveis abordagens que podem ser adotadas: a tolerância e o respeito. Frente ao argumento de alguns autores, que para lidar com questões de cunho religioso é necessário a observação do princípio da tolerância, existem aqueles que sustentam que tal princípio não é satisfatório para assegurar a dignidade humana.[106]

Nessa linha de raciocínio, pode haver casos em que o princípio da tolerância seja adotado de maneira incorreta, fazendo com que o tolerado se sinta desconfortável.[107]

Muitas vezes, para evitar casos como o acima descrito, é necessário seja analisada a dimensão negativa da liberdade religiosa, ou seja, o direito de o trabalhador não declarar ao empregador se possui ou não uma religião, e quais suas convicções religiosas.[108]

Portanto, é correto dizer que algumas informações, nas palavras de MALLET, *"estão postas ao abrigo da ciência do empregador"*, já que não é possível sua solicitação, bem como não possui o trabalhador a obrigação de as revelar. Defende ainda o autor, ser inadmissível a indagação sobre a religião do empregado no momento de sua admissão, já que a liberdade de crença está acima da liberdade de organização das entidades empresariais.[109]

---

[104] LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. *Direito do* trabalho *de Angola.* Editora Almedina, 4ª edição, Coimbra, 2014, p. 155.
[105] MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 89.
[106] MACHADO, Maria Costa Neves. *Liberdade religiosa: uma questão de tolerância ou respeito?* Artigo apresentado em 2009 para conclusão de The law and pholosophy workshop: toleration and religious liberty (et./2008-mai./2009), na University of Chicago Law School, p. 744.
[107] GREEN, Leslie. *On being tolerated.* University of Oxford Faculty of Law Legal Studies Research Paper Series, Working Paper n. 14/2008, p. 6-7.
[108] MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 90.
[109] MALLET, Estevão. *Apontamentos sobre o direito à intimidade no âmbito do contrato de trabalho.* Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, vol. 104, 2009, p. 211-213.

Toda essa questão nos leva a crer, portanto, que nenhum trabalhador pode ser discriminado no ingresso ao emprego ou na atuação de uma profissão por conta de suas convicções religiosas.[110]

Ocorre que, a Directiva 2000/78/CE possibilita uma discreta abertura para a possibilidade de não serem consideradas discriminatórias as práticas do empregador determinadas por critérios de razoabilidade, caso sejam escrupulosamente relacionadas com o exercício da atividade para a qual o trabalhador foi contratado.[111] Assim, podemos verificar que a liberdade religiosa do trabalhador, quando sintetizada ao princípio da igualdade e não discriminação por motivos religioso, não pode ser considerada um princípio absoluto, já que autoriza a inserção de diferenças em casos que as circunstâncias o legitimem, o que ocorre necessariamente em hipóteses de transgressão dos deveres atinentes à execução do contrato de trabalho. [112]

Por fim, como forma de exemplificar e concretizar todo o acima exposto, pode-se citar os Acórdãos do Tribunal Constitucional espanhol n. 101/2004, de 2 de junho e o n. 19/1985, de 13 de fevereiro. Com sua breve análise, é fácil perceber que tal Tribunal reconhece o direito do trabalhador de não propalar suas crenças, bem como de não fazer parte de certas celebrações religiosas e, de forma global, de não ser discriminado por motivos religiosos. Lado outro, o mesmo Tribunal também entendeu que a liberdade religiosa não pode ser utilizada como forma de o trabalhador se esquivar do cumprimento de suas obrigações laborais, nos casos em que estas intervenham com suas crenças religiosas, jamais incidindo sobre o empregador uma obrigação de moldar a organização da empresa aos deveres e práticas religiosas de seus empregados.[113]

### 4.2.1. Os limites impostos ao exercício da liberdade religiosa do trabalhador subordinado

---

[110] MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 91.
[111] Directiva 2000/78/CE, art. 1º: *Sem prejuízo do disposto nos n.os 1 e 2 do artigo 2.o, os Estados-Membros podem prever que uma diferença de tratamento baseada numa característica relacionada com qualquer dos motivos de discriminação referidos no artigo 1.o não constituirá discriminação sempre que, em virtude da natureza da actividade profissional em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito essencial e determinante para o exercício dessa actividade, na condição de o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.*
[112] MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 93.
[113] MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 93.

Como pôde ser entendido anteriormente, o direito à liberdade religiosa por parte do trabalhador subordinado, não é um direito inquestionável, absoluto ou até mesmo ilimitado. Desta forma, não é possível haver uma superproteção desse direito fundamental, achando que sob ele tudo poderia ser praticado.[114]

Diante dessa afirmação, indispensável o estudo de alguns dos limites que podem ser impostos.

#### 4.2.1.1. Verdadeira religião como condição preliminar

Como ensina SUSANA MACHADO, para que seja possível ao trabalhador conjurar a liberdade religiosa na esfera laboral, é primordial que ele siga uma verdadeira religião. Porém, é válido ressaltar que a imposição de uma verdadeira religião, não é o mesmo que dizer que se deve tratar de uma religião verdadeira.[115]

Como já dito em outras ocasiões, conceituar a religião é muito complicado. A abordagem desse tema, atualmente, não é nada simples, já que se configura como um assunto extremamente complexo, contendo enormes diversidades e peculiaridades. Desta forma, pode-se dizer que a mera tentativa de conceituação da religião é de extremo risco.[116]

Importante salientar ainda, que a Constituição não acaba por revelar a verdadeira definição de religião, sob sanção de culminar a própria liberdade, já que cada pessoa encara a religião como bem entender.[117]

Assim sendo, tendo visto a dificuldade acima exposta, viável tomar como base o entendimento de KANT quando se fala em verdadeira religião, que explica que esta significa considerar a Deus, alusivamente aos nossos deveres, como o legislador que deve ser

---

[114] ROCHA, Priscilla Ferreira Nobre. *Liberdade religiosa e os limites de intervenção de um Estado laico no âmbito das confissões.* Monografia apresentada ao Departamento de Direito da PUC-RJ para obtenção do título de Bacharel em Direito. Publicado em 2010, Rio de Janeiro, p. 53.
[115] MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 111.
[116] FELDENS, Priscila Formigheri. *Preconceito religioso: um desafio à liberdade religiosa, inclusive expressiva.* Artigo publicado em 26/05/2008, p. 02. Disponível em: <www.tjrs.jus.br>, acesso em 01 de outubro de 2015.
[117] MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui. *Constituição portuguesa anotada, Tomo I.* Coimbra Editora, Coimbra, Portugal, 2005, p. 447.

universalmente honrado. Neste contexto, a religião deve ser encarada como a crença que sobrepõe o essencial de toda reverência de Deus na moralidade do homem.[118]

É certo que a doutrina vem realçando que a liberdade religiosa possui uma acepção vasta, acabando por abarcar toda e qualquer forma de defrontar o fenômeno religioso. Portanto, é certificado que um cada ser possa, de acordo com seu discernimento, filiar-se ou não a uma religião, bem como adotar ou não os princípios básicos dessa fé.[119]

Sobre o tema em exposição, o que interessa ser ressaltado finalmente, é que a imposição de uma verdadeira religião deve ser feita, nas palavras de SUSANA MACHADO, por insinuação a conteúdos espirituais divinos, bem como por uma vivência coletiva da espiritualidade. Como se não bastasse, esta verdadeira religião deixa de exigir somente uma transcendência social, mas passa a vindicar também uma transcendência histórica.[120]

#### 4.2.1.2. Obrigações religiosas imperativas

Como supracitado, a liberdade religiosa está estritamente vinculada à condição de o trabalhador adotar uma verdadeira religião, nos termos já mencionados. Ocorre que isso não basta, sendo também necessário que o cumprimento de obrigações religiosas que esbarrem na esfera do direito laboral, restrinja somente àquelas obrigações imperativas.

Portanto, o obreiro não tem o direito de fazer com que suas obrigações religiosas intervenham na regular execução de suas obrigações laborais, se não possuem estas naturezas impreterivelmente imperativas.[121]

Um exemplo que vale ser ressaltado é a comum pausa para oração realizada pelos indivíduos que fazem parte da religião islamita. Em grande parte do mundo, esta pausa é encarada como imperativa para os seguidores desta religião, porém, em interessante artigo publicado por um jurista e professor turco da Universidade de Istambul, Doutor BERIN ERGIN, é ressaltado que em seu país, onde mais de 90% da população é islamita, não há na legislação trabalhista qualquer cláusula que permita a pausa para oração durante o horário

---

[118] HERRERO, Francisco Javier. *Religião e história em Kant.* Editora Loyola, São Paulo, Brasil, 1991, p. 169.
[119] MACHADO, Jonatas. *A construção e a utilização de locais para o culto*. A perspectiva das confissões religiosas minoritárias, in Revista do Ministério Público, n. 69, Jan/Mar, Lisboa, Portugal, p. 119.
[120] MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 112.
[121] MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 113.

de trabalho, onde até os trabalhadores mais devotos ao islamismo não toleram tais interrupções. Além do mais, o autor se define como um devoto da religião, chegando a afirmar que um mulçumano genuíno sabe muito bem enquanto trabalhador, que não fazer as orações durante o horário de trabalho é perfeitamente possível, podendo o ritual de orações ser realizado todo de uma vez, basta que o mulçumano assim o deseje.[122]

Nestas condições, distintamente do que é imaginado pela maioria da população, o empregador não é obrigado, em tese, a permitir que o empregado mulçumano suspenda suas funções durante a jornada de trabalho para realizar suas orações, uma vez que não é esta uma obrigação imperativa.

#### 4.2.1.3. Exigências de segurança e saúde

Além dos dois limites impostos ao exercício da liberdade religiosa acima expostos, cabe falar ainda sobre a exigência de saúde, segurança e ordem pública.

Com isso, é possível entender que as crenças religiosas do empregado não poderão a qualquer custo ser acolhidas em hipóteses em que colocarem em causa sua segurança e saúde, eventualidade em que seu desrespeito possa ocasionar prejuízos reais ou hipot para o trabalhador, para seus colegas de trabalho, bem como para terceiros.[123]

Podemos tomar como exemplo um empregado mulçumano que labora em uma determinada empresa, possuindo como função a entrega de encomendas em diversos locais da cidade. Para melhor mobilidade e maior rapidez, o trabalhador realiza tais entregas com uma moto, o que exige o uso de um capacete. Ocorre que referido trabalhador tem o costume de vestir um turbante, fato muito comum entre os mulçumanos. Ora, é certo que o empregador pode exigir que o empregado retire o turbante e vista o capacete, como meio de proteger a saúde e buscar a segurança do trabalhador.[124]

---

[122] ERGIN, Berin. *Hot topics on discrimination religious accommodations...*
[123] MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 114.
[124] BARRETO, Irineu Cabral. *A Convenção Europeia de Direitos do Homem.* 5ª edição, Almedina, Coimbra, Portugal, 2015, item 2.1 - Decisão de 10 de julho de 1979, queixa nº 7992/77, *Déc. Rap.* 14, pág. 234.

Portanto, é certo que as limitações impostas pelo empregador podem também encontrar pertinência em requisitos de saúde e segurança, que na concepção de SUSANA MACHADO, encontram reflexos no vestuário e símbolos religiosos.[125]

### 4.3. A religião no ambiente de trabalho

É certo que a religião, atualmente, possui um enorme peso no universo laboral, tendo em vista que cada indivíduo possui suas crenças e costumes. Ocorre que, muitas vezes conflitos surgirão, os quais deverão ser resolvidos a partir da tolerância e respeito mútuo.[126]

#### 4.3.1. Potenciais focos de conflito

Partindo da premissa de que a relação empregatícia se configura como uma relação de poder e de vivência entre os indivíduos que nela se inserem, é cristalina a eclosão de conflitos de cunho religioso no ambiente de trabalho.

A seguir, serão apresentados potenciais focos de conflito que podem estar presentes em uma relação de trabalho.

##### 4.3.1.1. Símbolos religiosos

Segundo ALOISIO CRISTOVAM, a religião para os fiéis não significa tão somente a perfilhação de um estilo de vida diferenciado, mas sim uma definição de identidade ao indivíduo, a qual é conquistada a partir do pertencimento a uma comunidade que possui a mesma fé.[127]

O motivo de tal explanação é para compreendermos que cada indivíduo procura reiteradamente ratificar sua identidade através de expressões simbólicas, as quais podem ser

---

[125] MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 114.
[126] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 52.
[127] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 313.

concomitantemente empregadas como forma de manifestar sua devoção pessoal e propalação da fé.[128]

É certo que o debate acerca dos símbolos religiosos acaba por abranger todos os países europeus, tendo em vista as enormes experiências migratórias, bem como a consequente transfiguração da formação da sociedade europeia em termos de multiculturalidade, compulsando complexos desafios que dizem respeito aos direitos fundamentais.[129]

Nesta esteira, a utilização de símbolos religiosos no local de trabalho possui enorme potencial em gerar conflitos, uma vez que é frequente objeto de intolerância por parte do empregador, colegas de trabalho, bem como clientes. Assim, necessário seja pensado até que ponto o empregador possui o direito de restringir seu uso, e partir de quando a discriminação surge.[130]

De modo exemplificativo, pode-se citar o caso de *Azmi X Kirklees*.[131] Trata-se de uma mulher graduada pela Universidade de Leeds, a qual foi empregada pela Headfield Church of England Junior School na cidade de Dewsbury.[132]

A jovem foi despedida, uma vez que a escola se recusou em concordar com que ela usasse o niqab que cobria seu rosto. O Tribunal de Apelação do Trabalho sustentou em uma sentença de 30 de março de 2007, que um colégio pode normalmente despedir uma professora que pretenda usar um véu que cubra todo seu rosto enquanto realiza sua atividade docente. Ademais, o Tribunal considera devidamente justificada a exigência de que durante as aulas, o contato gestual e visual entre os alunos e o professor, favorece a compreensão e aproveitamento da atividade educativa, na medida em que deve vingar o direito de educação dos alunos, aplicando uma limitação proporcional da liberdade religiosa da professora.[133]

---

[128] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 313.
[129] BIAZI, Chiara Antonia Sofia Mafrica. *A questão dos símbolos religiosos à análise da Corte Europeia dos Direitos Humanos*. Meritum, Belo Horizonte, v. 6, n. 2, jul/dez 2011, p. 195.
[130] MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 103
[131] JONES, Mark. *Religious liberty in the work place*. The Christian Institute, Newcastle, Inglaterra, 2008, p. 15.
[132] Sentença do Tribunal de Apelação do Trabalho de 30 de março de 2007, Azmi v. Kirklees Metropolitan Borough Council.
[133] Corral, Benito Aláez. *Reflexiones jurídico-constitucionales sobre la prohibición del velo islâmico integral en europa.* Revista da AJURES, vol. 38, n. 124, dezembro 2001, p. 379.

Caso semelhante é o *Dahlab vs. Suíça*, datado de 15 de fevereiro de 2001, o qual também se refere à uma professora do ensino básico que utilizava na cabeça o lenço islâmico. O Tribunal Europeu dos Direitos dos Homens acabou por considerar um sinal intensamente forte para ser utilizado em frente a crianças, as quais podem ser consideradas facilmente impressionáveis.

Outro caso que pode ser citado é o de *Eweida x British Airways*. Neiva Eweida, uma cristã devota, que trabalhava no check-in da conhecida companhia aérea britânica, em 2006, decidiu usar um crucifixo, buscando demonstrar sua fé. Ocorre que, a companhia empregadora se opôs ao uso do símbolo, uma vez que alegou ser contra a política de uniforme, tendo suspendido as atividades laborais a trabalhadora. Porém, o Tribunal reconheceu a conduta discriminatória, condenando a empregadora a ressarcir as perdas sofridas pela empregada durante o período de sua suspensão. Em 1 de fevereiro de 2007 Neiva voltou ao trabalho, sendo permitida de usar o crucifixo.[134]

Nos Tribunais brasileiros a discussão sobre a liberdade religiosa no ambiente de trabalho ainda é muito escassa, porém, é possível encontrar alguns casos, como o de *Cícero Izidoro da Silva vs. Cooperativa de Serviços Médicos e Hospitalares de Maceió*. No caso em tela, o empregador pediu que o trabalhador guardasse a bíblia que se encontrava em sua mesa, o qual alegou perseguição religiosa. Nestes termos, o Tribunal Regional do Trabalho da 18º Região entendeu por não estar presente a alegada perseguição religiosa, utilizando-se dos seguintes argumentos:

> *"Da mesma forma como se garante ao trabalhador o direito de ter a religião que bem entenda, também é dado ao empregador o direito de não ter no ambiente de trabalho qualquer símbolo que retrate qualquer religião que seja. Nota-se que o empregador não está impondo ao empregado que siga ou deixe de seguir qualquer religião. Ao contrário, apenas está tentando tornar o ambiente de trabalho isento de qualquer indicação religiosa. Até porque, conforme se percebe, havia uma diversidade de orientações religiosas dentre os empregados da empresa".*

[134] England and Wales Court of Appeal. Neutral Citation Number: (2010) EWCA CIV. 80. Case number A2/2008/2984.

Assim, necessário dizer que muitas das vezes o uso do véu, demais peças do vestuário ou símbolos não é optativo, pois quase sempre resulta de uma obrigação do divino, porém, deve também ser levado em consideração os argumentos utilizados pelo empregador que sirvam para justificar a discordância quanto ao uso de tais apetrechos.[135]

#### 4.3.1.2. Religião e alimentação no trabalho

É certo que a religião influencia até mesmo os hábitos alimentares dos indivíduos.[136]

Antes mesmo de as principais correntes religiosas de hoje aparecerem, já eram muito ordinários os ritos de oferendas aos deuses, assim como as festas que celebravam as colheitas, as quais eram fundamentais para aplacar a fome dos povos da antiguidade.[137]

Algumas das religiões deixam de empenhar atenção incomum ao comportamento alimentar de seus crentes, diferente de outras, que possuem notável nível de detalhamento, regras dietéticas que podem determinar quem pertence ou não àquela religião.[138]

Assim exposto, acaba por surgirem dúvidas quanto à alimentação fornecida pelo empregador e as peculiaridades de cada religião, indagando-se sobre a obrigatoriedade da cantina da empresa em fornecer ou não alimentos específicos para as diversas convicções religiosas dos empregados.[139]

Este, como dito anteriormente, configura-se como um dos potenciais focos de conflito, o qual merece solução.

Na concepção de CRISTOVAM, ao partir da premissa de que o empregador deve zelar pela integridade física e psíquica de seus funcionários, a resposta deve ser positiva, sendo um dever da empresa propiciar alimentação condizente com a religião de cada um, desde que não importe excesso de custo à empresa.

---

[135] MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 105.
[136] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 341.
[137] TONON, Rafael. *O ritual da comida.* Vida Simples. Disponível em <http://vidasimples.abril.com.br/temas/ritual-comida- 749184.shtml>, acesso em 03 de março de 2016.
[138] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 342.
[139] MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 106.

Ainda assim, muitas perguntas permanecem sobre o tema, que desde logo cabe ao empregador se aprofundar e conhecer as convicções religiosas dos trabalhadores, procurando organizar a situação de maneira razoável às partes.

Tendo em vista que não se faz necessário pelo empregador a satisfação dos interesses de seus funcionários no que tange ao condicionalismo alimentar de acordo com cada religião no local de trabalho, é certo que serão indispensáveis alguns critérios que acabem por conduzir o empregador, não se permitindo que a liberdade religiosa do obreiro se torne onerosa de maneira demasiada.[140]

Como dito anteriormente, algumas questões podem surgir frente ao dever do empregador junto ao empregado quando se trata de alimentação de acordo com costumes religiosos.[141]

As medidas apontadas pela legislação britânica se caracterizam justamente pela tentativa de balancear múltiplos interesses, valorizando tanto o elemento da identidade religiosa quanto o da dignidade dos fiéis, satisfazendo, assim, suas leis dietéticas religiosas. Este método adotado é um constante diálogo entre instituições, fornecedores de serviços e líderes religiosos locais.[142]

Por fim, outras soluções podem ser propostas para a solução do conflito em tela, tais como disponibilização de alimentação especial em casos de empresas que possuem grande número de empregados de uma mesma religião, ou caso não seja possível, pode a empresa oferecer a possibilidade de seus funcionários levarem ao trabalho sua própria comida, disponibilizando meios necessários para que isso seja concretizado.[143]

#### 4.3.1.3. Atos de culto no ambiente de trabalho

---

[140] MACHADO, Susana Sousa. *Trabalhar, orar e comer: observações sobre as exigências religiosas em matéria de alimentação no local de trabalho* in Para Jorge Leite, escrito jurídicos-laborais, vol. I, Editora Coimbra, Coimbra, 2014, p. 505.7

[141] TALLACCHINI, Mariachiara e CHIZZONITI Antonio G. *Cibo e religione: diritto e diritti.* Quaderni del Dipartamento di Scienze Giuridiche, Università Cattolica del Sacro Cuore, Editora Libellula, quaderno 1, 2010, p, 11.

[142] Conforme TALLACCHINI *"Le misure adottate dalla legislazione britannica si caratterizzano proprio per il tentativo di bilanciare questi molteplici interessi, valorizando sia l´elemento dela identità religiosa che quello dela dignità dei fedeli che possono rispettare le proprie regole alimentare religiose. Il método adottato è un costante dialogo tra istituzioni, fornitori di servizi e leaders religiosi locali* in TALLACCHINI, Mariachiara e CHIZZONITI Antonio G. *Cibo e religione*... p. 11.

[143] MACHADO, Susana Sousa. *Trabalhar, orar e comer*..., p. 505.

O culto nada mais é que o ato através do qual é prestada homenagem à divindade, uma verdadeira adoração.[144]

Na Constituição da República Portuguesa é possível encontrar, em seu artigo 41.º, o direito à liberdade de consciência, religião e culto, estando as igrejas e demais comunidade religiosas livres em sua organização, no exercício das suas funções e do culto.

Quando se trata de relação de trabalho, o problema pode surgir de duas maneiras, ou seja, quando o empregador utiliza o local de trabalho para a prática de cultos e almeja contar com a participação de seus funcionários, ou quando os próprios empregados desejam que lhes seja reconhecido o direito de praticar atos de culto no ambiente de trabalho.[145]

Neste contexto, em uma ação proposta por uma trabalhadora brasileira contra uma empresa de prestação de serviços, foi levada à baila a questão da realização de culto pelo empregador no local de trabalho, forçando a participação dos empregados.

No presente caso, a Justiça do Trabalho do Mato Grosso entendeu por bem condenar a empresa a indenizar, por danos morais, uma funcionária que era obrigada a participar de culto religioso todos os dias antes de dar início a jornada de trabalho. Explicou a trabalhadora que era submetida, juntamente com seus colegas de trabalho, a realizar leitura diária de livros de orientação religiosa, bem como fazer orações em grupo. Segundo testemunhas ouvidas no presente caso, a recusa na participação do referido culto culminava em perseguição e humilhação em público.[146]

Ao fundamentar sua decisão, o julgador claramente explicou que a liberdade religiosa merece contenções, sob pena de restarem vulnerados os demais direitos fundamentais do ser humano.

Assim, necessário seja ponderada a realização de culto religioso no ambiente de trabalho, a fim de que se evite conflitos entre empregados e empregadores, devendo ser levada em consideração a liberdade religiosa de cada cidadão.

---

[144] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 344.
[145] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 345.
[146] Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Terceira Região. Processo nº 0000086-72.2013.5.23.0026.

#### 4.3.1.4. Dias de guarda

É sabido que a religião também acaba por se manifestar no tempo despendido no local de trabalho, uma vez que cada religião estabelece determinada regra relacionada a prática de rituais ou até mesmo sobre dias para descanso.[147]

O Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo já se debruçou sobre o assunto, explicando que o empregado que se converte no decorrer do contrato de trabalho para nova religião que prevê dias de guarda, como é o caso dos judeus e dos adventistas do sétimo dia, pode sofrer consequências, uma vez que somente mediante acordo bilateral se admitiria a alteração da cláusula previamente pactuada, dependendo do empregador a liberação do empregado.[148]

Isso porque, as obrigações que decorrem do contrato de trabalho insurgem de livre ajuste das partes, de modo que não havendo mais interesse em algum dos lados em manter a prestação de serviços naqueles moldes, fica facultada a rescisão do contrato.

Importante frisar que o caso acima citado foi decidido de maneira idêntica a decisões proferidas na França (caso *Aid-al-Kabir*) e pelo Tribunal Europeu do Homem (caso *Konttinen*), onde foi considerado justificado o despedimento por faltas reiteradas do trabalhador.

Finalmente, postura completamente distinta é adotada pelos Estados Unidos da América e Canadá, uma vez que considera que um trabalhador que venha a alterar suas convicções de cunho religioso no decurso do contrato de trabalho, pode, de maneira fundamentada, se recusar a trabalhar nas mesmas condições em que trabalhava, devendo o

---

[147] MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 101.

[148] Conforme o Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região "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 artigo 482, 'h' da CLT. Recurso da autora a que se nega provimento."* in Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região. Processo nº 213200747202001 de 27 de outubro de 2009.

empregador buscar atender as novas exigências sempre buscando critérios de razoabilidade.[149]

### 4.3.2. Proselitismo

Por muito tempo a religião desempenhou um enorme domínio sobre as coisas humanas, uma vez que a falta de conhecimento científico era suprida pela fé. As crenças religiosas acabavam misteriosamente por formular explicações necessárias.[150]

Para DURKHEIM, a religião deve ser entendida de forma coletiva.[151] De maneira oposta, FERREIRA FILHO entende que a crença pode se manifestar pela conduta individual, a qual é notada pelos que convivem com aquele indivíduo, sem que a pessoa pretenda com isso proselitismo.

A palavra proselitismo advém do grego. Em sua origem, o termo indicava a adesão de pagãos ao cristianismo.[152]

O proselitismo pode ser classificado como um dilatado leque de ações decorrentes do direito de o indivíduo manifestar suas convicções religiosas, tentando, assim, convencer os outros sobre as verdades e benefícios das referentes convicções.[153] Portanto, este pode ser entendido como uma conduta expressiva intencionada com a conversão religiosa de outrem.[154]

A prática da fé comporta o direito de manifestação da religião que se professa, bem como a divulgação das convicções religiosas. Trata-se aqui de um direito fundamental

---

[149] MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 102.
[150] NADER, Paulo. *Introdução ao Estado de Direito*. Editora Forense, 30ª Edição, Rio de Janeiro, 2008, p. 37.
[151] DURKHEIM, Émile. *As formas elementares da vida religiosa...*, p. 32.
[152] IANNACCONE, Luca. *Diritto di proselitismo e liberta religiosa: note in margine*. Archivio giuridico: Felipe Serafini, dal 1868, 2005, p. 110.
[153] GUERRERO, Sara. *As fronteiras da tolerância: Liberdade religiosa e proselitismo na Convenção Europeia de Direitos Humanos*. Editor Almedina, Coimbra, 2005, p. 177.
[154] STAHNKE, Law Tad. *Proselytism and the freedom to change religion in internacional human rights*. Disponível em: http://www.law2.byu.edu/lawreview/archives/1999/1/sta.pdf.>, acesso em 28 de março de 2016, p. 255.

intrínseco a liberdade religiosa, porém, para o uso legítimo de referido direito fundamental, faz-se necessário o respeito de vários outros direitos fundamentais.[155]

No que tange ao contrato laboral, SUSANA MACHADO indaga se a oração e o uso de símbolos religiosos no local de trabalho são formas de proselitismo. Afirma ainda, que o empregador pode, de maneira lídima, vedar atos de proselitismo, especialmente em casos que o obreiro se aproveita de sua posição na empresa para exercer influência sobre os demais indivíduos. Nestas situações, pode o empregador balizar atos de proselitismo no local de trabalho com base no interesse da empresa, independentemente de qualquer consideração de cunho religioso, mas sempre norteado pelo princípio da proporcionalidade.[156]

Por fim, afirma ALOISIO CRISTOVAM que o proselitismo pode ocorrer tanto na fase pré-contratual, no momento da conformação das cláusulas do contrato de trabalho, ou até mesmo na execução do contrato de trabalho, tanto pelo empregador quanto pelo empregado.[157]

### 4.3.3. A boa-fé como fator de ponderação

Não se pode ordenar que as convicções religiosas se conservem no foro íntimo do trabalhador. Desta forma, é preciso que sejam definidos critérios que possibilitem que a liberdade religiosa não choque com a natural execução do contrato de trabalho. Uma solução para isso é o cumprimento do contrato com a boa-fé necessária.[158]

Assim, é dever de ambas partes levarem consigo o princípio da boa-fé no âmbito das obrigações contratuais trabalhistas, uma vez que não podem ser postos em imprecisão os interesses religiosos em disputa.

---

[155] MACHADO, Jónatas. *Liberdade religiosa numa comunidade constitucional inclusiva*. Editora Coimbra, Coimbra, 1996, p. 225.
[156] MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 107.
[157] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 272-274.
[158] MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 108.

## 5. A DINÂMICA DA LIBERDADE RELIGIOSA FRENTE AO CONTRATO DE TRABALHO

### 5.1. Discriminação no ambiente de trabalho por razões religiosas

A discriminação religiosa representa a mais ordinária afronta à liberdade religiosa individual no ambiente de trabalho.[159]

Embora o direito à igualdade seja consagrado na Declaração Universal dos Direitos do Homem e na Constituição, na realidade autêntica dos indivíduos, de maneira ostensiva e oculta, ocorrem impensáveis casos de discriminação no mercado de trabalho, versando sobre um problema gigante, real e presente, o qual merece ser estudado e combatido.[160]

É por meio da liberdade religiosa que se vê possível garantir a não discriminação, fazendo-se com que o Estado e os demais indivíduos que compõem a sociedade, mantenham uma relação de modo fundamental e igual.[161]

Assim, o combate à discriminação é uma das mais importantes áreas de progresso do direito característico das modernas democracias ocidentais, uma vez que a sociedade democrática se diferencia por ser uma sociedade apta a processos de inclusão social.[162]

Ora, é certo que o princípio da igualdade, é um pilar que sustenta o Estado de Direito democrático e social em que atualmente vivemos, sendo o respectivo apoio constitucional, a igual dignidade social de todo e qualquer cidadão.[163]

Nesse contexto, o princípio da igualdade vem sendo elemento de inúmeras investigações, bem como vem fazendo jus a devida atenção de ilustres juristas, economistas e sociólogos.[164]

---

[159] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 243.
[160] GOLDSCHMIDT, Rodrigo. *Discriminação no mercado de trabalho: consciência e ações de resistência.* Revista do Tribunal Regional da 3ª Região, vol. 48, n, 78, Belo Horizonte, 2008, p. 231.
[161] SILVA, Rafael Bruno da. *Discriminação religiosa no ambiente de trabalho*. ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdade OPET, Ano III, n. 8, jul/dez, Curitiba, 2012, p. 166.
[162] DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10ª edição, editora LTR, São Paulo, 2011, p. 745.
[163] GOMES, Júlio Manuel Vieira. *Direito do Trabalho...,* p. 402.
[164] DRAY, Guilherme Machado. *O princípio da igualdade no Direito do Trabalho. Sua Aplicabilidade no domínio específico da formação de contratos individuais de trabalho.* Editora Almedina, Coimbra, 1999, p. 15.

É, portanto, incontestável que todo homem possui o direito de pensamento, consciência e religião. Como se não bastasse, esse direito inclui a liberdade de alterar a religião ou crença, bem como a liberdade de manifesta-las através do ensino, culto, observância e assim por diante.[165]

No que tange à religião, a própria Constituição da República Portuguesa, em seu artigo 41.º, n. 2, prevê que *"ninguém pode ser perseguido, privado de direitos ou isento de obrigações ou deveres cívicos por causa das suas convicções ou prática religiosa"*.

Ainda o artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE) reconhece a discriminação com base na religião como uma violação aos direitos fundamentais:

> *"É proibida a discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria social, nascimento, deficiência, idade ou orientação social"*.

Ainda na Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação, pode ser encontrado o conceito constitucional de discriminação como sendo:

> *"(...) 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 pública"*.

Adentrando ainda mais sobre o tema neste tópico exposto, a Organização Internacional do Trabalho, traz em sua Convenção n. 111 a definição de discriminação no ambiente de trabalho como:

> *"Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito*

[165] RANGEL, Vicente Marota. *Direito e relações internacionais*. Revista dos Tribunais, São Paulo, 1997, p. 647.

*destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão".*

Assim, o acima exposto tem como finalidade a eliminação de todo e qualquer tipo de discriminação no âmbito laboral, focando em abrigar os direitos socais no que tange ao tipo de condições no qual se encontram os empregados.[166]

Portanto, possível concluir que não se pode considerar que todas as diferenças entre pessoas estejam pautadas em desigualdades sociais, sucedidas de relações de poder presentes na sociedade. Lado outro, cabe reconhecer que somente as desigualdades sociais podem ser erradicadas aplicando-se o princípio da igualdade de oportunidades, o qual norteia a política de combate à discriminação e demais formas de preconceito.[167]

### 5.1.1. A expressão discriminação

O termo discriminar consiste em separar; diferenciar; estabelecer diferença; distinguir; não se misturar; formar grupo a parte por alguma característica étnica, cultural, religiosa, etc.; tratamento desigual ou injusto de uma pessoa ou grupo de indivíduos, em face de alguma característica pessoal, cultural, racial, étnica, classe social ou convicções religiosas.[168]

Já no sentido jurídico, a palavra discriminação consiste na ascensão de um tratamento diferenciado, de uma total desigualdade entre indivíduos. Em outras palavras, discriminar é, fundamentalmente, distinguir pessoas ou grupos, negando-lhes um tratamento análogo em face de outras pessoas ou grupos.[169]

Segundo DELGADO, a discriminação é uma *"conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada".*[170]

---

[166] SILVA, Rafael Bruno da. *Discriminação religiosa no ambiente de trabalho*... p. 167.
[167] COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. *Discriminação na relação de trabalho – Uma afronta ao princípio da igualdade.* Editora AIDE, Rio de Janeiro, 2003, p. 19.
[168] Segundo o Novo Dicionário Aurélio e o Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa.
[169] LYON-CAEN, Antoine. *L´egalité et la loi em droit du travail*. Editora Editecom, Paris, 1990, p. 73.
[170] DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*..., p. 745.

De conseguinte, ALOISIO CRISTOVAM salienta que a expressão discriminação em si mesma não possui um sentido negativo, sendo, muitas vezes, utilizada num sentido positivo, quando associada a determinadas políticas sociais compensatórias.

Aliás, juridicamente tem-se como característica funcional das leis, exatamente a de discriminar situações, de modo a submetê-las à regência de tais ou quais regras, restando a discriminação inerente ao próprio ordenamento jurídico.[171]

Compreendido o sentido da palavra discriminação, possível verificar a diversidade de modalidades deste instituto, fazendo-se necessário o aprofundamento em cada uma delas, o que será feito a seguir.

### 5.1.2. As formas de discriminação

Em um primeiro momento, a discriminação no ambiente de trabalho possui sua característica marcada por dois elementos essenciais, ou seja, o objetivo e o subjetivo.[172]

O elemento objetivo se refere ao ato de fazer, enquanto o elemento subjetivo fica distinguido pela mera intenção de agir.[173]

Porém, necessário se ressaltar que nem toda discriminação apresenta incompatibilidade com as normas constitucionais contemporâneas, uma vez que, em muitas das vezes, a consignação de uma diferença ou distinção em favor de uma ou mais pessoas, faz-se necessário para compor a noção de tratamento isonômico, vindo a convergir para as exigências do princípio da dignidade da pessoa humana.[174]

Possível dizer, portanto, que a discriminação abordada no parágrafo anterior se configura como lícita. Em contrassenso há a discriminação ilícita, a qual estampa-se através

---

[171] MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *O conteúdo jurídico do princípio da igualdade.* 3ª edição, Editora Malheiros, São Paulo, 2002, p. 11.
[172] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*..., p. 506.
[173] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*..., p. 507.
[174] CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. *O direito à diferença: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulher, negros, homossexuais e portadores de deficiência.* Editora Del Rey, 2ª edição, Belo Horizonte, 2005, p. 15.

de uma conduta humana, ativa ou omissiva, apta a violar os direitos dos indivíduos com base em critérios não justificáveis e visivelmente injustos.[175]

A discriminação ainda pode ser explicada como o preconceito em forma de ações ou comportamentos, podendo ela ser direta e manifesta – art. 23.º, n.1, alínea *a* do CT[176] -, quando claramente expressa, ou pode ainda ser indireta – art. 23.º, n.1, alínea *b* do CT[177] -, quando caracterizada como uma discriminação disfarçada por uma aparência de neutralidade frente as pessoas e grupos, acabando por originar desigualdades.[178]

ALOISIO CRISTOVAM, ao falar em discriminação direta, explica que o efeito causado pelo tratamento discriminatório incide direta e imediatamente sobre a pessoa, distintamente da indireta, a qual atinge o indivíduo de maneira enviesada, configurando-se através de atos aparentemente imparciais.[179]

Já a discriminação indireta, acaba por afrontar o trabalhador com a obrigação de escolher entre sua crença ou prática religiosa e as exigências do seu labor. Este tipo de discriminação ocorre mesmo quando não há discriminação jurídica, ou seja, quando uma norma da empresa é aplicada de maneira uniforme a todos os empregados, causando um impacto diferenciado sobre trabalhadores com divergentes convicções e práticas religiosas. Neste contexto, não há necessidade de estar presente a intenção discriminatória por parte do empregador, sendo suficiente o efeito discriminatório. [180]

ARIEL DULITZKY ainda explica:

> *"A proibição de discriminação abarca também ações ou omissões que tenham por resultado o efeito discriminatório ainda que em sua aparência tal ação ou omissão*

---

[175] CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. *O direito à diferença*..., p. 29-30.
[176] Art. 23, n.1, alínea *a* do CT: *Discriminação directa, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.*
[177] Art. 23, n.1, alínea *b* do CT: *Discriminação indirecta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.*
[178] FILHO, José Moura Gonçalves. *Humilhação social: humilhação política*. Casa do Psicólogo, São Paulo, 2007, p. 75.
[179] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 246.
[180] CORRADA, Roberto L. *Toward an integrated disparate treatment and accommodation.* Religion Cases, Title VII, University of Cincinnati Law Review, 2009, p. 1412.

*seja neutra. Essa situação denomina-se discriminação indireta ou efeito discriminatório"*[181].

Ao falar em discriminação direta e indireta, LIMA prefere utilizar as expressões discriminação intencional e não internacional.[182]

Importa salientar que as convenções de direitos humanos dos trabalhadores, vedam veemente as práticas que limitam o acesso e permanência do trabalhador no emprego que possuam cunho de discriminação direta ou indireta.

A própria Convenção 111 da OIT, de forma peculiar, bane toda e qualquer distinção ou exclusão que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades, sendo considerados antijurídicos os atos de discriminação direta e indireta

Possível citar, ainda, a discriminação vertical e a horizontal.

A primeira forma diz respeito ao tratamento discriminatório aturado pelo empregado, advindo de seu empregador ou superior hierárquico. Já a segunda forma de discriminação acima apontada, ou seja, a horizontal, se refere à atos discriminatórios praticados pelos próprios colegas de trabalho. Cumpre salientar que tais formas de discriminação muitas vezes ocorrem simultaneamente.[183]

Assim, a proibição de todas as formas de discriminação supracitadas se revela como uma das manifestações do princípio da igualdade, de modo a limitar a possibilidade de tratamento individualizado não razoável entre os indivíduos.

Lado outro, um motivo a ser considerado razoável, apto a justificar um tratamento jurídico diferenciado, é algo que somente perante certa sociedade, num certo tempo e lugar, se poderá saber, uma vez que o princípio da igualdade, além de não ser neutro no momento em que impõe ou proíbe um determinado tratamento jurídico, tampouco é neutro em seu desenvolvimento.[184]

---

[181] DULITZKY, Ariel. *Algunas aproximaciones al marco jurídico de la igualdad y la no-discriminación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos* in Os resumos de Direito Internacional dos direitos humanos: ensaios em homenagem ao professor Antonio Augusto Cançado Trindade, Tomo V. Editora Fabris, Porto Alegre, 2005, p. 467.
[182] LIMA, Firmino Alves. *Teoria da discriminação nas relações de trabalho.* Editora Elsevier, Rio de Janeiro, 2011, p. 190.
[183] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 247.
[184] GARCIA, Maria Glória. *Estudos sobre o princípio da igualdade.* Editora Almedina, Coimbra, 2005, p. 17.

Portanto, o Estado não pode e não deve deslembrar das múltiplas causas e das inúmeras formas de discriminação ao assumir medidas aptas à sua eliminação, assim como para implementar, promover o direito à igualdade formal e material.[185]

### 5.1.3. Os critérios objetivos para a justificação do tratamento diferenciado

Quando se tem como modelo a igualdade formal, fica muito mais definido e claro o tratamento discriminatório, ou seja, quando a lei institui privilégios de tratamento a determinados grupos, estamos diante de uma situação discriminatória.[186]

Em contrapartida, quando se parte do pressuposto de que há pessoas e grupos sociais que se encontram mais vulneráveis que outros, é possível a utilização de medidas distintivas, ou melhor dizendo, medidas de caráter compensatório, de modo que acaba dificultando a definição da ocorrência do fenômeno da discriminação.[187]

Imprescindível, portanto, que seja estipulada uma delimitação, para que então possa alcançar a compreensão a respeito da diferença entre uma medida distintiva compatível com a igualdade material, de um tratamento discriminatório que a suprime.[188]

Nesse sentido, a Corte Interamericana de Direitos Humanos muito bem explica que:

> *"(...) o princípio da igualdade exige, algumas vezes, que os Estados adotem disposições positivas para reduzir ou eliminar as condições que originam ou facilitam que se perpetue a discriminação proibida pelo pacto. Por exemplo, em um Estado em que a situação geral de um certo setor de sua população impede ou obstaculiza o desfrute dos direitos humanos por parte da população, o Estado deveria adotar disposições especiais para remediar essa situação. As medidas desse caráter podem chegar até a outorgar, durante um certo tempo, ao setor da*

---

[185] MACHADO, Isabel Penido de Campos. *O princípio da igualdade no Sistema Internacional de Direitos Humanos: do tratamento diferenciado ao tratamento discriminatório.* Editora Del Rey, Belo Horizonte, 2007, p. 128.
[186] MACHADO, Isabel Penido de Campos. *O princípio da igualdade no Sistema Internacional de Direitos Humanos...*, p. 126.
[187] MACHADO, Isabel Penido de Campos. *O princípio da igualdade no Sistema Internacional de Direitos Humanos...,* p. 126.
[188] MACHADO, Isabel Penido de Campos. *O princípio da igualdade no Sistema Internacional de Direitos Humanos...,* p. 126.

*população, de um certo tratamento preferencial em questões concretas em comparação com o resto da população"*[189].

Justamente por partir dessa premissa de que nem toda situação é discriminatória, acabamos por indagar em quais conjunturas o tratamento diferenciado se torna discriminatório. É por essa razão que os tribunais internacionais foram, de maneira gradativa, estendendo critérios que ajudassem a detectar a compatibilidade entre o tratamento diferenciado e o princípio da igualdade material.

Correto afirmar, que citado tratamento diferenciado possui sua justificação em critérios objetivos, podendo ser a natureza do serviço ou da atividade profissional ou a natureza do empregador ou da atividade empresarial.

O art. 23.º do Código de Trabalho de Portugal, reporta-se à natureza das atividades profissionais como justificativa para o tratamento diferenciado entre trabalhadores, estabelecendo o n. 2, ainda, a proibição da discriminação na relação de emprego:

*"Não constitui discriminação o comportamento baseado num dos factores indicados no número anterior, sempre que, em virtude da natureza das atividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse fator constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional".*

Melhor explicando, é fácil compreender a referência à natureza da atividade profissional como critério objetivo para eliminar o aspecto discriminatório do tratamento diferenciado conferido pelo empregador, quando pensamos, por exemplo, em qualquer profissão que para seu exercício seja necessária uma habilidade técnica específica, em que a função a ser exercida, por sua natureza, exige certa qualificação religiosa.[190]

Lado outro, tal questão fica pouco mais complicada quando o empregado contratado com base em uma qualificação ideológica que foi categórica à sua contratação,

---

[189] CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, Opinião Consultiva nº 17/02: Condición Jurídica y Derechos humanos del Niño, 2002, p. 46.
[190] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 251.

perde a fé ou até mesmo muda de religião durante o pacto laboral. No entender de ALOISIO CRISTOVAM, o exercício da liberdade de consciência não é suficiente para admitir a configuração da justa causa, porém, a decisão do empregador de dispensar o empregado também não pode dar ensejo à interpretação de que a rescisão contratual configura conduta discriminatória, não devendo, desta forma, ensejar dano moral algum a ser reparado.[191]

De conseguinte, quando se fala em distinção fundada na natureza do empregador ou da atividade empresarial, logo nos remete às empresas de tendência, estudadas anteriormente.

Assim, até mesmo os países que não possuem legislação específica que defina e regule as organizações de tendência, em razão de sua natureza e objetivo, possuem, no que tange à aplicabilidade das normas antidiscriminatórias no emprego, um tratamento diferenciado. Neste contexto, pode naturalmente ocorrer algumas restrições ao exercício da liberdade religiosa do trabalhador, tendo em vista a natureza do empregador ou da atividade empresarial.[192]

Neste sentido versa o entendimento de JEANA ALMEIDA DE MENEZES, a qual expõe:

> *"(...) a permissão de circunstâncias particulares, referente à esfera pessoal do trabalhador, que contrariem a específica finalidade ideológica ou religiosa, prosseguida pela entidade empregadora, e impossibilitem a continuidade da relação de trabalho, um tratamento diferenciado aplicável ao contrato de trabalho do trabalhador de tendência"*[193].

Conforme a autora, os contratos de trabalho que abarcam as organizações de tendência, proporcionam condições específicas que aprovam um tratamento distinto das demais relações empregatícias, ficando o empregado submetido à normas e regras que visam à conservação da ideologia disseminada nestas entidades, ficando o poder diretivo do empregador de tendência com uma extensão mais abundante frente aos demais pactos laborais.[194]

---

[191] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 251.
[192] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 252.
[193] MENEZES, Jeana Almeida de. *Contrato de trabalho nas organizações de tendência*..., p. 230.
[194] NASSIF, Rafael Carmezim. *A relação de emprego nas organizações de tendência*..., p. 206.

### 5.1.4. Momentos da discriminação religiosa na relação de trabalho

A discriminação religiosa pode estar presente em todas as fases da relação empregatícia, ou seja, na pré-contratação, na execução e extinção do contrato de trabalho.

Primeiramente, é permitido que a empresa, antes mesmo de contratar o empregado, alcance informações sobre o ambiente de trabalho e suas expectativas anteriores, analise o currículo, diplomas e certificados, ou melhor dizendo, documentos que proporcionem a melhor avaliação da capacidade profissional do futuro empregado.[195]

Neste diapasão, o momento pré-contratual abarca os procedimentos antecedentes à contratação do obreiro, desde a oferta de trabalho por iniciativa do futuro empregador, ou mesmo a candidatura ao emprego por parte do trabalhador, até o desenvolver do processo seletivo que antecede à efetiva contratação.[196]

Ademais, TEIXEIRA LIMA afirma que a fase pré-contratual é uma tese demolidora à intimidade. Explica, ainda, que essa fase tem por finalidade desvestir os recatos do candidato através de seu caráter e personalidade, rentando evidente sua hostilidade.[197]

Assim, a responsabilidade pré-contratual advém da fase de tratativas. CAIO MÁRIO JÚNIOR melhor explica:

> *"Pode-se determinar a figura jurídica da responsabilidade pré-contratual quando uma pessoa entabula negociações com outra, induzindo-a preparar-se para contratar e depois, injustificadamente, deixa de celebrar a vença"*[198].

---

[195] FILHO, Rodolfo Pamplona. *Responsabilidade civil do empregador por ato do empregado.* Disponível em <www.jus.com.br>, acesso em 28 de abril de 2016.

[196] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho...*, p. 253.

[197] FILHO, João de Lima Teixeira. *O dano moral no Direito do Trabalho.* Trabalho & Doutrina, n. 10, Editora Saraiva, setembro/1996, p. 33.

[198] *RESPONSABILIADE PRÉ-CONTRATUAL. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. A responsabilidade civil do empregador não está limitada ao período contratual, podendo alcançar também a fase pré-contratual. É que a seriedade nas negociações preliminares cria uma confiança entre as partes, possibilitando que se reconheça a responsabilidade daquele cuja desistência na concretização do negócio ensejou prejuízos a outrem, ante a existência de uma convicção razoável em torno do cumprimento das obrigações inerentes ao contrato. Todavia, não havendo provas de que a reclamada tenha garantido a contratação do reclamante, e não demonstrados os prejuízos por ele suportados enquanto aguardava ser convocado para iniciar suas atividades, não há falar em pagamento da indenização vindicada* - TRT 3a REGIÃO – Minas Gerais. Processo n. 00235-2006-055-03-00-7 RO. Primeira Turma. Relator: Convocado Rogério Valle Ferreira. Publicado em: 04/08/2006. Disponível do site do respectivo Tribunal.

Neste momento é necessário, portanto, seja analisado e respeitado o disposto no art. 24.º do CT[199], tal qual prevê o direito à igualdade no acesso a emprego e trabalho.

Importante ressaltar que no processo seletivo, está vedado o empregador de incluir em seu repertório, perguntas que se relacionem à escolha religiosa do candidato. A partir de então, LEAL AMADO sugere seja admitido um "direito à mentira" do candidato à vaga de emprego quando perante questionamentos ilícitos estabelecidos pelo possível empregador.[200]

O respeitável professor ainda ensina que:

> *"A prática mostra que as discriminações ocorrem, amiúde, na fase pré-contratual, tornando-se necessário proteger a pessoa do candidato ao emprego e, concomitantemente, salvaguardar a sua posição negocial.*
> *(...) daí que o empregador não possa, no decurso de uma entrevista de seleção ou em questionários escritos, colocar questões ao candidato que incidam, p. ex., na sua vida afectiva ou na sua orientação sexual, nas suas convicções políticas, ideológicas ou religiosas, nas suas preferências sindicais, na sua paixão clubista, na sua (actual ou desejada) gravidez, etc"*[201].

No Brasil, recentemente pôde ser analisado um caso em que uma trabalhadora foi discriminada no momento pré-contratual, tendo deixado de ser contratada por motivo de sua escolha religiosa. Desta forma, comprovada a ocorrência, o Tribunal Regional do Trabalho do Mato Grosso entendeu por bem condenar o possível empregador em um pagamento de uma indenização.[202]

---

[199] Art. 24º do CT: *O trabalhador ou candidato a emprego tem direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreiras profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.*

[200] AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho...,* p. 186 – 188.

[201] AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho...,* p. 186 – 188.

[202] Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. Processo nº 0086100-18.2010.5.23.0009 de 2010.

DALLEGRAVE NETO claramente explica que, a reparação do dano pré-contratual, trata-se de despesas e prejuízos relativos à frustração da formação do contrato de trabalho, senão vejamos:

> *"O interesse contratual positivo abrange-se todas as consequências da ineficácia de um contrato supostamente válido, havendo interesse na própria execução do contrato. Já o interesse contratual negativo atinge apenas o prejuízo traduzido no que a parte perder ou deixou de ganhar em fase de negociação encetada e posteriormente frustrada pela parte adversa; geralmente são despesas que sofreu para se credenciar negociação ou em razão do tempo que gastou (dano emergente), abrangendo também as oportunidades imediatas que deixaram de se concretizar (lucro cessante) em face da frustrada quebra ou vício contratual da parte contrária"*[203].

Portanto, em todo o período de pré-contratação, a boa-fé deve estar presente. Contudo, eventual dano decorrente desse momento violará o princípio da boa-fé, não como um direito geral e absoluto, mas como um direito relativo aos pré-contratantes.[204]

Posteriormente, no momento da contratação, é possível se verificar a discriminação caso sejam entabuladas cláusulas que de algum modo, encurtem a expressão religiosa do empregado. De modo diverso, mas não impossível, é a estipulação de cláusulas com efeito contrário, onde o empregador garante a expressão religiosa do trabalhador.[205]

Porém, a maioria dos casos de discriminação baseados em motivos religiosos se dão na execução do contrato de trabalho, ou seja, no decorrer do pacto laboral.

Ademais, deve-se levar em consideração que diversas vezes o trabalhador se converte para diferentes religiões no decorrer do contrato de trabalho, vindo a surgir necessidades religiosas que não estavam presentes quando de sua contratação. Neste

---

[203] NETO, José Afonso Dallegrave. *Responsabilidade civil no direito do trabalho.* Editora LTr, São Paulo, 2007, p. 106.
[204] NETO, José Afonso Dallegrave. *Responsabilidade civil no direito do trabalho.* Editora LTr, São Paulo, 2007, p. 111.
[205] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 258.

momento, é certo que deve ser levado em considerado o poder diretivo do empregador, porém, esse deve sempre andar conjuntamente com a liberdade religiosa do empregado.[206]

Por fim, uma das formas mais desumanas formas de discriminação religiosa no ambiente de trabalho, a qual ocorre no momento da extinção do pacto laboral, é aquela que sujeita o obreiro às ameaças de ser despedido de seu emprego por razão de sua convicção religiosa, podendo vir o empregador a imputar ao empregado uma dissimulada justa causa.[207]

### 5.1.5. Assédio moral por razões religiosas

O assédio moral, também conhecido por violência moral, faz referência ao fenômeno que indica situações onde a relação entre os indivíduos predispõe de intranquilidade, de maneira que uma das partes age de forma abusiva, no sentido de impor à outra violência nociva e perversa à moral, o que faz habitualmente, causando enormes danos à vítima.[208]

Em face da modernização das relações empregatícias e da hierarquia rigorosa das empresas em geral, abriram-se as portas às situações de assédio que não são apenas sexuais, mas também psicológicos e morais.[209]

Ademais, HEINZ LEYMANN coloca a figura do assédio moral como:

> *"(...) a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolve (m) contra um indivíduo que apresenta como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura"*[210].

---

[206] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 260.

[207] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 262 – 263.

[208] DUARTE, Luísa Sousa Afonso de Campos. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. Disponível em <http://www.atenas.edu.br/Faculdade/arquivos/NucleoIniciacaoCiencia/REVISTAJURI2006/3.pdf>, acesso em 04 de maio de 2016.

[209] SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. *O assédio moral no direito do trabalho.* Revista de Direito do Trabalho, vol. 27, n. 103, jul/set, São Paulo, 2001, p. 142.

[210] LEYMANN, Heinz. *The mobbing encyclopaedia*. Disponível em <http://www.leymann.se/English/frame.html>, acesso em 04 de maio de 2016.

Nesse passo, o assédio moral no local de trabalho pode ser visto como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, principalmente, através de comportamentos, palavras, atos, gestos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de um indivíduo, pôr em perigo seu emprego ou até mesmo degradar seu ambiente de trabalho.[211]

O Código de Trabalho ainda constitui o assédio em seu art. 29.º como um "*comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, como o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador".*

Assim sendo, apesar de os fatos isolados não parecerem violência, o acúmulo dos pequenos e mínimos traumas é que dão ensejo a agressão.[212]

Por outra via, o assédio coloca sempre a questão do poder, tendendo lembrar quem tem o poder e quem pretende ter.[213]

É certo ainda, que o assédio moral está intimamente ligado à nossa estrutura emocional e sentimental, a qual costumamos chamar de caráter. Portanto, trata-se de um ataque contra a dignidade humana, o qual se desenvolve durante o amadurecimento do indivíduo, podendo, posteriormente, chegar ao ambiente de trabalho e em demais áreas da sociedade. [214]

Após a compreensão da figura do assédio moral, alguns doutrinadores acabaram por alinhar as técnicas utilizadas para desestabilizar a vítima do assédio, sendo elas chamadas de técnicas de relacionamento, de isolamento, de ataque e punitivas.[215]

---

[211] HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.* Tradução de Maria Helena Kuhner, 12ª edição, Editora Bertrand Brasil, 2010, Rio de Janeiro, p. 65.
[212] HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal estar no trabalho – redefinindo o assédio moral*. Editora Bertrand Brasil, Rio de Janeiro, 2002, p. 17.
[213] GREBOT, Elizabeth. *Harcélement au travail: identifier, prevenir, désarmorcer*. Eyrolles Éditions d´Organisation, Paris, 2007, 37.
[214] BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. Editora LTr, São Paulo, 2005, p. 871-872.
[215] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 264-265.

No ambiente laboral, dois são os elementos presentes na revelação do assédio moral, ou seja, o abuso do poder diretivo do empregador, bem como a manipulação perversa contra o empregado.[216]

A ameaça hierarquizada acaba por avigorar o sentimento de solidão, o que advém, segundo DEJOURS, de uma "estratégia de distorção comunicacional", o que acaba por agravar ainda mais a situação do obreiro que sofre as coações provenientes de seu empregador.[217]

Tal expressão "estratégia de distorção comunicacional" foi tomada emprestada de Habermas. Para ele as composições racionais são claramente possíveis, passando obrigatoriamente pela discussão de opiniões e experiências formadas em reunião de grupo. Assim, o confronto de opiniões apresenta inúmeras dificuldades práticas, que apresentam como uma das fontes de distorção de comunicação.[218]

Portando, o que difere o assédio moral por motivos religiosos, é unicamente o motivo da conduta abusiva do assediador, o qual, nas palavras de ALOISIO CRITOVAM, *"age motivado pela intolerância à identidade religiosa de sua vítima"*, uma vez que as técnicas empregadas pera desestabilizar a vítima são as mesmas.[219]

Por fim, é ideal lembrar que a doutrina e jurisprudência é pacífica no sentido de que nem toda discriminação religiosa é considerada assédio moral, uma vez que necessário para a configuração, que a conduta discriminatória seja repetida, possua como objetivo a exclusão da vítima e cause danos à sua integridade psicofísica.[220]

### 5.1.6. Discriminação religiosa e assédio moral por motivos religiosos no ambiente de trabalho e seus efeitos jurídicos

Muitas vezes o assédio moral por motivos religiosos é confundido com a discriminação religiosa.

---

[216] GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. Editora LTr, São Paulo, 2003, p. 21.
[217] DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Editora FGV, Rio de Janeiro, 2007, p. 19.
[218] DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Editora FGV, Rio de Janeiro, 2007, p. 62.
[219] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 266.
[220] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 266.

Sabe-se que enquanto o assédio moral no ambiente de trabalho por motivos religiosos é a exposição do indivíduo a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, ironia em razão de sua escolha religiosa, a discriminação nada mais é que a exclusão, restrição ou preferência baseada em tal crença.

Ocorre que, tanto o assédio moral quanto a discriminação por motivos de crença e escolha religiosa dá ensejo à justa causa, bem como faz surgir o direito à reparação de dano moral.

Assim sendo, passaremos a seguir a analisar de maneira separada o instituto da justa causa e do dano moral.

#### 5.1.6.1. Justa causa

A justa causa é prevista pelo art. 351.º do Código do Trabalho, o qual traz consigo um rol de comportamentos do trabalhador que constituem, especificamente, a justa causa.

Abreviadamente, a justa causa é devidamente definida no n. 1 do citado artigo como sendo um comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de emprego.

Já na CLT, a justa causa é prevista no art. 482.º, o qual também traz consigo um rol de hipóteses exemplificativas que podem dar ensejo ao despedimento justificado.

Há quem diga que a discriminação religiosa configura, no mínimo, um mau procedimento, justa causa essa para a rescisão contratual por iniciativa do empregador.[221]

Para DELGADO, enquadra-se no conceito de mau procedimento, condutas extremamente diferenciadas, tais como dirigir o veículo da empresa sem habilitação ou autorização, utilizar de tóxico na empresa e assim por diante.[222]

Correto dizer que a discriminação religiosa perpetrada pelo empregado em face de seus colegas de trabalho, terceiros e empregador, configura, indubitavelmente, um mau

[221] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 267.
[222] DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*..., p. 1.098.

procedimento, podendo ensejar justa causa para a rescisão contratual, devidamente baseada na alínea *i*, a qual prevê:

> *"Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre o trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes"*.

Ora, o comportamento descrito na alínea acima, acaba por contravir o dever do trabalhador de tratar com urbanidade e respeito todos aqueles que com ele se relaciona no andamento do contrato de trabalho (art. 128.º, n. 1, alínea a).

Ocorre que, o rol apresentado pelo art. 351.º do Código de Trabalho não é taxativo, tendo cunho meramente exemplificativo. Desta maneira, a dispensa do empregado em razão de discriminação religiosa pode muito bem ser apreciada de maneira autônoma, de modo que alguns doutrinadores entendem não se enquadrar em nenhuma das hipóteses apresentadas no artigo supracitado.

MONTEIRO FERNANDES sabiamente explica que, a justa causa é o recurso para as mais graves crises de disciplina, sendo de rigor que no momento de sua aplicação, sejam sempre levadas em consideração as reações disciplinares disponíveis. Como se não bastasse, o respeitável doutrinador ainda salienta que o instituto da justa causa somente pode ser observado, quando não é exigível o uso de medida disciplinar, a qual possibilite a permanência do empregado no contrato.[223]

Tanto é assim, que a justa causa dever ser sempre contemplada casuisticamente, bem como à luz do critério geral constante no n. 1 do art. 351.º do CT.

Importante salientar, ainda, que a discriminação por motivos religiosos no local de trabalho é ensejadora, como já dito, de um despedimento por justa causa subjetiva, uma vez que decorrente de um incumprimento grave e culposo dos deveres legais e contratuais da contraparte.

Por outro ângulo, é possível verificar a possibilidade de dispensa do empregado por justa causa em casos de faltas injustificadas, hipótese essa prevista no art. 351.º, n. 2, alínea *g* do CT. Assim é, pois os tribunais vem decidindo sobre a probabilidade de aplicação da

---

[223] FERNANDES, Antônio Monteiro. *Direito do trabalho*. Editora Almedina, 14ª edição, Coimbra, 2009, p. 613.

dispensa por justa causa em casos em que o empregado se converte no decorrer do contrato laboral, deixando de trabalhar aos sábados.

Em tais casos, a decisão é pacífica e reiterada no sentido de que somente poderá o obreiro ser dispensado do trabalho aos sábados, em hipóteses de acordo bilateral entre as partes, com consequente alteração das cláusulas previamente pactuadas. Em caso de ausência da concordância de ambas as partes contratantes, possível a aplicação da dispensa justificada por faltas reiteradas.[224]

Ante todo o exposto, de rigor a extensa análise do caso concreto para correta aplicação da justa causa, devendo a religião ser levada ao âmbito laboral de modo contido, para que todos possam ter suas escolhas religiosas preservadas.

#### 5.1.6.2. Reparação do dano moral

De início, importante ressaltar que o principal direito que rege o contrato de trabalho não é patrimonial. De tal modo, o respeito à dignidade moral é dever das partes, bem como os deveres relativos à personalidade, cuja transgressão gera o direito de indenização.[225]

O dano moral vem crescendo cada dia mais nas relações de trabalho, de modo que deve ser estudado de maneira detalhada e cuidadosa.

Esse fenômeno configura-se como um conjunto de atos de natureza diversa, constrangedores, intimidantes ou degradantes, nocivos e indesejados, ocorridos no âmbito de uma relação empregatícia, que acabam por atentar contra os direitos fundamentais do trabalhador, bem como sua dignidade e integridade física e moral.[226]

---

[224] Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região. Processo nº 213200747202001.

[225] CASTELO, Jorge Pinheiro. *Do dano moral trabalhista.* Revista LTr, vol. 59, n. 4, São Paulo, 1995, p. 491.

[226] PEREIRA, Rita Garcia. *Mobbing ou assédio moral no trabalho.* Coimbra Editora, 2009, p. 72.

O dano é lesão ao patrimônio compreendido como um conjugado de relações jurídicas de uma pessoa, contempláveis em dinheiro. Ocorre que, tal prejuízo pode posicionar-se no âmbito genuinamente patrimonial, ou em âmbito moral.[227]

A agressão moral a um indivíduo, configurando-se como uma ação que danifica a honra ou boa fama, é um ato instantâneo que, por si só, produz um dano.[228]

Assim sendo, possível afirmar que os danos morais possuem tratamento autônomo e são cumuláveis com os danos patrimoniais em hipóteses que tenham como origem a mesma lesão.[229]

Desta maneira, o dano moral trabalhista é uma via de mão dupla, ou seja, pode ser praticado pelo empregado contra o empregador ou de maneira inversa. Espontaneamente, frente à subordinação a que está o trabalhador contido, é este quem mais está exposto. Portanto, com muito mais frequência se pode identificar a prática de atos ilícitos cometidos pelo empregador contra seus empregados.[230]

De conseguinte, em Assembleia Geral ocorrida no dia 05 de agosto de 2014 na ONU, o Relator Especial muito falou sobre a liberdade religiosa no ambiente de trabalho.

Em atenta leitura das anotações feitas pela Secretaria Geral, possível destacar que a diversidade religiosa ou de crença no local de trabalho compõe um enorme desafio para a política de emprego nos dias de hoje.[231]

Os atos de intolerância e discriminação religiosa no ambiente de trabalho podem ocorrer de formas mais expostas ou mais discretas, bem como de maneira direta ou indireta, como já exaustivamente relatado acima.

Trabalhadores de minoria religiosa podem indubitavelmente sofrer assédio de colegas, clientes ou até mesmo de seus empregadores quando manifestam sua opinião religiosa. Tal assédio, na maioria das vezes, inclui piadas, abuso verbal e demais expressões

---

[227] ALVIM, Agostinho. *Da inexecução das obrigações e suas consequências.* 3ª edição, Editora Jurídica e Universitária, Rio de Janeiro, 1975, p. 171.
[228] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação.* Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 28, 2003, p. 363.
[229] LOPEZ, Teresa Ancona. *O dano estético: responsabilidade civil*. Revista dos Tribunais, São Paulo, 1999, p. 21-22.
[230] MELO, Nehemias Domingos de. *Dano moral trabalhista.* Editora Atlas, São Paulo, 2007, p. 22.
[231] General Assembly of United Nations, sixty-ninth session. *Elimination of all forms of religious intolerance.* Note by Secretary-General, Assembly resolution 68/170, p. 8. Disponível em <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Religion/A.69.261.pdf >, acesso em 30 de maio de 2016.

de desrespeito. Além disso, sabe-se que os membros de tais minorias religiosas são muitas vezes pressionados a remover suas vestes religiosas, consumir alimentos religiosamente proibidos ou até mesmo a comer em períodos de jejum religioso. O não cumprimento de tais requisitos pode resultar em uma redução salarial, recusa de promoção, despedimento e assim por diante.[232]

Assim, tais atos acima descritos violam brutalmente a liberdade religiosa, constituindo explícita afronta à dignidade da pessoa humana, surgindo, então, o dever de reparar o dano causado ao ofendido.[233]

É certo que o art. 483 do Código Civil Português esclarece que *"aquele, por dolo ou mera culpa, violar ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios fica obrigado a indemnizar o lesado pelos danos resultantes da violação"*.

Porém, em casos de discriminação religiosa no ambiente de trabalho, fato esse que dá incontestavelmente ensejo à reparação de danos morais, deve ser verificado o art. 496.º, n. 1 do Código Civil[234], o qual prevê o reparo dos danos não patrimoniais.

Mais especificamente no direito do trabalho, o art. 28.º do CT[235] prevê a indenização por ato discriminatório lesivo ao trabalhador ou candidato de emprego, acabando por conferir-lhe o direito de indenização por danos patrimoniais e não patrimoniais.

Assim, a discriminação religiosa no local de trabalho, por atingir as mais consagradas importâncias da personalidade, fatalmente causa um prejuízo moral, o qual deve ser corretamente compensado, o que vale tanto para a discriminação religiosa pura e simples como para o assédio moral por razões relacionadas a religião ou crença.[236]

ALOÍSIO CRISTOVAM explica que:

---

[232] General Assembly of United Nations, sixty-ninth session..., p. 12.
[233] BAPTISTA, Silvio Neves. *Teoria Geral do Dano.* Editora Atlas, São Paulo, 2003, p. 18-19.
[234] Art. 496, n. 1 do CC: *Na fixação de indemnização deve atender-se aos danos não patrimoniais que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito.*
[235] Art. 28º do CT: *A prática de acto discriminatório lesivo ao trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito.*
[236] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 271.

*"A maior gravidade do assédio moral, porém, deve repercutir na fixação do valor da indenização a ser paga à vítima, não se podendo ignorar que, de acordo com a tendência dominante na jurisprudência trabalhista, a reparação do dano moral tem também uma função punitiva, com o objetivo didático de desencorajar futuras agressões à dignidade humana, uma preocupação ainda mais relevante quando a discriminação religiosa se manifesta com tamanha hediondez"*[237].

Em contrapartida, é necessário que o dano não patrimonial causado no âmbito laboral por motivos religiosos e de crença seja relevante, pois caso contrário, não há que se falar em reparação. Assim decidiu o Tribunal da Relação do Porto na Apelação n. 3819/08, onde alegava o autor a ocorrência de assédio moral pelo empregador em seu local de trabalho, restando decidido pelo Meritíssimo Juiz, por fim, que os fatos apurados não assumiram uma relevância jurídica suficiente que justificasse uma indenização.

[237] JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*..., p. 271.

## 6. Conclusão

Vimos ao longo do presente trabalho, que a liberdade religiosa é um direito fundamental devidamente previsto pela legislação vigente, que para muitos estudiosos pode ser considerada como um ponto de vista da liberdade de opinião.

Assim, podemos perceber que muitas vezes essa liberdade religiosa é inserida no contexto do direito laboral, ou melhor dizendo, no contrato de trabalho.

A legislação vigente cuida gentilmente dos institutos da liberdade religiosa e das peculiaridades do contrato do trabalho em seus diversos ângulos, porém, de forma apartada.

Assim, possível dizer que frente a escassez de normas que vigiam a atuação da fé nas relações laborais, faz-se necessária uma mínima ponderação nos atos a serem praticados pelo empregado e empregador, bem como a constante observância da boa-fé.

É fácil concluir, portanto, que o fato de o empregado ser subordinado ao poder diretivo do empregador, possuindo o dever de acatar todo e qualquer comando a ele dirigido, não quer dizer que deve deixar de lado suas convicções e direitos invioláveis, uma vez que o empregador também possui a obrigação de respeitá-lo.

Importante lembrar, que quando da contratação de um empregado, este leva consigo suas convicções religiosas e crenças, as quais devem ser respeitadas ao longo do contrato de trabalho.

Lado outro, o funcionário de uma empresa sempre deve praticar os atos religiosos de forma contida, sob pena de culminar em proselitismo, o que pode ser vedado pelo empregador.

Desta forma, vários são os potenciais focos de conflito que podem aparecer no decorrer da relação empregatícia, os quais poderão ser solucionados com a observância de toda e qualquer peculiaridade que envolve a relação laboral.

A matéria aqui tratada não é simples e requer um estudo detalhado e cuidadoso de cada caso concreto, levando sempre em consideração o direito tanto do empregado como do empregador, tendo em mente que os direitos fundamentais podem, em algum momento, se chocar, tempo esse que demandará o uso do bom sendo e proporcionalidade, tanto das partes quanto de eventual órgão julgador.

É claro que situações como essas determinam metodologias de ponderação de direitos e bens juridicamente protegidos dos trabalhadores, empregadores, comunidade e Estado.[238]

[238] MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. *Liberdade e igualdade religiosa no local de trabalho – breves apontamentos*. Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região, n. 03/2010, p. 7. Disponível em <http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Cadernos%20da%20Escola%20Judicial/2010/Cadernos%20da%20Escola%20Judicial,%20v%202,%20n%2003,%20p%2007-19,%202010.pdf> acesso em 06 de junho de 2016.

**BIBLIOGRAFIA**


ALVIM, Agostinho. *Da inexecução das obrigações e suas consequências.* 3ª edição, Editora Jurídica e Universitária, Rio de Janeiro, 1975.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *A liberdade religiosa e o empregador de tendência ideológica*. Revista Fórum Trabalhista-RFT, n. 14, setembro-outubro de 2014.

AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho*. Editora Coimbra, 4ª edição, Coimbra, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação.* Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 28, 2003.

ARAUJO, Adriane Reis de. *A liberdade religiosa do professor de religião na Espanha: análises da empresa de tendência.* Coletânea de Artigos "Em defesa do estado laico", 2014.

ARISTÓTELES. *Breve conspecto da biografia aristotélica*. Disponível em: <http://www.4shared.com/office/CTTQhhCX/aristoteles_biografia.html>, acesso em 23 de junho de 2015.

BAPTISTA, Silvio Neves. *Teoria Geral do Dano.* Editora Atlas, São Paulo, 2003.

BARRETO, Irineu Cabral. *A Convenção Europeia de Direitos do Homem.* 5ª edição, Almedina, Coimbra, Portugal, 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. Editora LTr, São Paulo, 2005.

BARROSO, Luis Roberto. *Temas de direito constitucional*. Editora Renovar, Rio de Janeiro, 2001.

BERLIN, Isaiah. Dos conceptos de liberdad, in Cuatro ensayos sobre la liberdad. Editora Alianza, Madrid, 1996.

BIAZI, Chiara Antonia Sofia Mafrica. *A questão dos símbolos religiosos à análise da Corte Europeia dos Direitos Humanos*. Meritum, Belo Horizonte, v. 6, n. 2, jul/dez 2011.

BOBBIO, Noberto. Igualdad y libertad. Paidós Ibérica, Barcelona, 1993.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional e teoria da Constituição*. Editora Almedina, 3ª edição, Coimbra, 1999.

_____; MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa anotada.* Coimbra Editora, vol. I, 4º edição revista, 2007.

CARVALHO, Kildare Gonçalves. *Direito constitucional: Teoria do Estado e da Constituição – Direito constitucional positivo.* Editora Del Rey, 17ª edição, revista atualizada e ampliada, Belo Horizonte, 2011.

CASANOVA, José. *La inmigración y el nuevo pluralismo religios: Una comparación Unión Europea/ Estados Unidos.* Revista CIDOB d´Afers Internacionals, n. 77.

CASTELO, Jorge Pinheiro. *Do dano moral trabalhista.* Revista LTr, vol. 59, n. 4, São Paulo, 1995.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, Opinião Consultiva nº 17/02: Condición Jurídica y Derechos humanos del Niño, 2002.

CORRADA, Roberto L. *Toward an integrated disparate treatment and accommodation.* Religion Cases, Title VII, University of Cincinnati Law Review, 2009.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. *Discriminação na relação de trabalho – Uma afronta ao princípio da igualdade.* Editora AIDE, Rio de Janeiro, 2003

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. *O direito à diferença: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulher, negros, homossexuais e portadores de deficiência.* Editora Del Rey, 2ª edição, Belo Horizonte, 2005.

DANTAS, Paulo Roberto de Figueiredo. *Direito Constitucional,* Vol. I. Editora Atlas, 4ª edição, São Paulo, 2008.

DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Editora FGV, Rio de Janeiro, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10ª edição, editora LTR, São Paulo, 2011.

DRAY, Guilherme Machado. *O princípio da igualdade no Direito do Trabalho. Sua Aplicabilidade no domínio específico da formação de contratos individuais de trabalho.* Editora Almedina, Coimbra, 1999.

DUARTE, Luísa Sousa Afonso de Campos. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. Disponível em <http://www.atenas.edu.br/Faculdade/arquivos/NucleoIniciacaoCiencia/REVISTAJURI2006/3.pdf>, acesso em 04 de maio de 2016.

DULITZKY, Ariel. *Algunas aproximaciones al marco jurídico de la igualdad y la no-discriminación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos* in Os resumos de Direito Internacional dos direitos humanos: ensaios em homenagem ao professor Antonio Augusto Cançado Trindade, Tomo V. Editora Fabris, Porto Alegre, 2005.

DURKHEIM, Émile. *As formas elementares da vida religiosa*: *O sistema totêmico na Austrália.* Editora Martins Fontes, São Paulo, 2000.

ERGIN, Berin. *Hot topics on discrimination religious accommodations in work places*. American Bar Association, Internacional Labor Law Committee Midyear Meeting, Istanbul, Turquia, 2010. Disponível em: <http://apps.americanbar.org/labor/intlcomm/mw/papers/2010/pdf/ergin.pdf>, acesso em 01 de julho de 2015.

FELDENS, Priscila Formigheri. *Preconceito religioso: um desafio à liberdade religiosa, inclusive expressiva*. Artigo publicado em 26/05/2008. Disponível em: <www.tjrs.jus.br>, acesso em 01 de outubro de 2015.

FERNANDES, Antônio Monteiro. *Direito do trabalho*. Editora Almedina, 14ª edição, Coimbra, 2009.

FILHO, João de Lima Teixeira. *O dano moral no Direito do Trabalho.* Trabalho & Doutrina, n. 10, Editora Saraiva, 1996.

FILHO, José Moura Gonçalves. *Humilhação social: humilhação política*. Casa do Psicólogo, São Paulo, 2007.

FILHO, Rodolfo Pamplona. *Responsabilidade civil do empregador por ato do empregado.* Disponível em <www.jus.com.br>, acesso em 28 de abril de 2016.

GARCIA, Maria Glória. *Estudos sobre o princípio da igualdade.* Editora Almedina, Coimbra, 2005.

GASPAR, Gabriela Curi Ramos. *Colisão de direitos fundamentais nas relações de emprego em organizações de tendência.* Dissertação de Pós-Graduação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador.

GENERAL ASSEMBLY OF UNITED NATIONS, sixty-ninth session. *Elimination of all forms of religious intolerance.* Note by Secretary-General, Assembly resolution 68/170.

Disponível em < http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Religion/A.69.261.pdf >, acesso em 30 de maio de 2016.

GIMENO, Francisco R. Blat. *Relaciones laborales en empresas ideológicas.* Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1986.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. *Discriminação no mercado de trabalho: consciência e ações de resistência.* Revista do Tribunal Regional da 3ª Região, vol. 48, n, 78, Belo Horizonte, 2008.

GREBOT, Elizabeth. *Harcélement au travail: identifier, prevenir, désarmorcer*. Eyrolles Éditions d´Organisation, Paris, 2007

GREEN, Leslie. *On being tolerated.* University of Oxford Faculty of Law Legal Studies Research Paper Series, Working Paper n. 14/2008.

GRIFFIN, Leslie C. *Law and religion*. Editora Thomson West, New York, 2007.

GOMES, Francisco Fernandes; SOUZA, Wilson Rufino de. *Modernidade e pluralismo religioso*. Artigo publicado pela Revista Científica "Semana Acadêmica", 2013. Disponível em: <http://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/modernidade_e_pluralismo_religioso.pdf>, acesso em 06 de julho de 2015.

GOMES, Júlio. *Direito do trabalho – Relações individuais de trabalho, vol. I.* Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

GUERRERO, Sara. *As fronteiras da tolerância: Liberdade religiosa e proselitismo na Convenção Europeia de Direitos Humanos*. Editor Almedina, Coimbra, 2005.

HERRERO, Francisco Javier. *Religião e história em Kant.* Editora Loyola, São Paulo, Brasil, 1991.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.* Tradução de Maria Helena Kuhner, 12ª edição, Editora Bertrand Brasil, Rio de Janeiro, 2010.

_____, Marie-France. *Mal estar no trabalho – redefinindo o assédio moral*. Editora Bertrand Brasil, Rio de Janeiro, 2002.

IANNACCONE, Luca. *Diritto di proselitismo e liberta religiosa: note in margine*. Archivio giuridico: Felipe Serafini, dal 1868, 2005.

JONES, Mark. *Religious liberty in the work place*. The Christian Institute, Newcastle, Inglaterra, 2008.

JORDÃO, Francisco Vieira. *A religião sob o ponto de vista filosófico*. Revista filosófica de Coimbra, n. 4, vol. 2, 1993.

JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*. Editora Impetus, Niterói, 2013.

JÚNIOR, César P. S. Machado. *Direito do trabalho*. Editora LTr, 2ª edição, São Paulo, 1999.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. *Direito do* trabalho *de Angola.* Editora Almedina, 4ª edição, Coimbra, 2014.

LEITER, Brian. *Why tolerate religion?*. Princeton University Press, 2009.

LELLIS, Lélio Maximino; HEES, Carlos Alexandre. *Manual de liberdade religiosa*. Editora Ideal, 1ª edição, Engenheiro Coelho, 2013.

LEYMANN, Heinz. *The mobbing encyclopaedia*. Disponível em <http://www.leymann.se/English/frame.html>, acesso em 04 de maio de 2016.

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

LOPEZ, Teresa Ancona. *O dano estético: responsabilidade civil*. Revista dos Tribunais, São Paulo, 1999.

LYON-CAEN, Antoine. *L´egalité et la loi em droit du travail*. Editora Editecom, Paris, 1990.

MACHADO, Isabel Penido de Campos. *O princípio da igualdade no Sistema Internacional de Direitos Humanos: do tratamento diferenciado ao tratamento discriminatório.* Editora Del Rey, Belo Horizonte, 2007.

MACHADO, Jonatas. *A construção e a utilização de locais para o culto*. A perspectiva das confissões religiosas minoritárias, in Revista do Ministério Público, n. 69, Jan/Mar, Lisboa, Portugal.

_____*; Liberdade e igualdade religiosa no local de trabalho – breves apontamentos*. Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região, n. 03/2010. Disponível em <http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Cadernos%20da%20Escola%20Judicial/2010/Cadernos%20da%20Escola%20Judicial,%20v%202,%20n%2003,%20p%2007-19,%202010.pdf> acesso em 06 de junho de 2016.

_____; *Liberdade religiosa numa comunidade constitucional inclusiva*. Editora Coimbra, Coimbra, 1996.

MACHADO, Maria Costa Neves. *Liberdade religiosa: uma questão de tolerância ou respeito?* Artigo apresentado em 2009 para conclusão de The law and pholosophy workshop: toleration and religious liberty (et./2008-mai./2009), na University of Chicago Law School.

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

_____. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: Reconhecimento da conflitualidade e perspectivação de um dever de adequação*. Editora Coimbra, Questões Laborais n. 39, 2012.

_____. *Trabalhar, orar e comer: observações sobre as exigências religiosas em matéria de alimentação no local de trabalho* in Para Jorge Leite, escrito jurídicos-laborais, vol. I, Editora Coimbra, Coimbra, 2014.

MALLET, Estevão. *Apontamentos sobre o direito à intimidade no âmbito do contrato de trabalho.* Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, vol. 104, 2009.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do trabalho*. Editora Almedina, 5ª edição, Coimbra, 2010.

MELO, Nehemias Domingos de. *Dano moral trabalhista.* Editora Atlas, São Paulo, 2007.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *O conteúdo jurídico do princípio da igualdade.* 3ª edição, Editora Malheiros, São Paulo, 2002.

MENDES, Gilmar Ferreira. *Os direitos individuais e suas limitações: Breves reflexões*. In MENDES, Gilmar Ferreira et. al. *Hermenêutica constitucional e direitos fundamentais*, Editora Brasília Jurídica, Brasília, 2002.

MENEGATTI, Emanuele. *I limiti alla concorrenza del lavoratore subordinato*. Le Monogafie di Contratto e Impresa – Serie Diretta da Francesco Galgano, n.143, edição online, editora CEDAM, 2012.

MENEZES, Jeana Almeida de. *Contrato de trabalho nas organizações de tendência.* Revista ESMAT, vol. 13, ano 1, n. 1, 2008.

MIRANDA, Jorge. *Liberdade religiosa, igrejas e Estado em Portugal*. Editora Instituto da Defesa Nacional, ano XI, n. 39, julho-setembro, 1986.

MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui. *Constituição portuguesa anotada, Tomo I.* Coimbra Editora, Coimbra, Portugal, 2005.

NADER, Paulo. Introdução ao Estado de Direito. Editora Forense, 30ª Edição, Rio de Janeiro, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. Editora Saraiva, 23ª edição, São Paulo, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação do direito do trabalho*. Editora LTr, 34ª edição, São Paulo, 2009.

NASSIF, Rafael Carmezim. *A relação de emprego nas organizações de tendência.* Revista de Direito, 2014. Disponível em: <http://www.seer.ufv.br/seer/revdireito/index.php/RevistaDireito-UFV/article/view/67>, acesso em 07 de julho de 2015.

NETO, Manoel Jorge e Silva. *Proteção constitucional à liberdade religiosa.* Editora Lumens Juri, Rio de Janeiro, 2008.

NETO, Jayme Weingartner. *A edificação constitucional do direito fundamental à liberdade religiosa: um feixe jurídico entre a inclusividade e o fundamentalismo*. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito – Doutorado, Porto Alegre, 2006.

NETO, José Afonso Dallegrave. *Responsabilidade civil no direito do trabalho.* Editora LTr, São Paulo, 2007.

NOMURA, Maria Carolina. *"Trabalho não é lugar de pregação religiosa, apontam consultores"*, Grupo Soma, notícia disponível em: <http://www.gruposoma.net/trabalho-religiosa-consultores.html>, acesso em 02 de julho de 2015.

OLIVEIRA, Patrícia Elias Cazzolino de. *A proteção constitucional e internacional do direito à liberdade religiosa*. Editora Verbatim, 1ª edição, São Paulo, 2010.

PAULSEN, Michael Stokes. *Is religious freedom irrational? University of St. Thomas School of law,* Michigan Law Review, vol. 112, n. 6, 2014. Disponível em: <http://repository.law.umich.edu/vol112/iss6/10>, acesso em 06 de julho de 2015.

PEREIRA, Albertina. *Procedimento disciplinar – Velhas e novas questões*. Texto resumido da intervenção oral proferida pela Juíza Desembargadora do Tribunal da Relação do Porto no X Congresso de Direito do Trabalho realizado na cidade de Lisboa em 2006. Disponível em: <http://www.trp.pt/ficheiros/estudos/albertinapereira_procedimentodisciplinar.pdf>, acesso em 23 de junho de 2015.

PEREIRA, Rita Garcia. *Mobbing ou assédio moral no trabalho.* Coimbra Editora, 2009.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da autonomia dogmática do direito do trabalho*. Editora Almedina, Coleção de Teses, Coimbra, 2001.

REIS, Raquel Tavares dos. *Liberdade de consciência e de religião e contrato de trabalho do trabalhador de tendência. Que equilíbrio do ponto de vista das relações individuais de trabalho?*. Editora Coimbra, Coimbra, 2004.

ROBERT, Jacques. *La liberté religieuse* in Revue internationale de droit comparé, vol. 46, n. 2, avril-juin, 1994.

ROCHA, Priscilla Ferreira Nobre. *Liberdade religiosa e os limites de intervenção de um Estado laico no âmbito das confissões.* Monografia apresentada ao Departamento de Direito da PUC-RJ para obtenção do título de Bacharel em Direito. Publicado em 2010, Rio de Janeiro.

SARTRE, Jean-Paul. O ser e o nada. Editora Vozes, Petrópolis, 1999.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. *O assédio moral no direito do trabalho.* Revista de Direito do Trabalho, vol. 27, n. 103, jul/set, São Paulo, 2001.

SCHMITZ, David; BRENNAN, Jason. *A brief history of liberty*. Chichester, Wiley-Clackwell, 2010.

SEMPRINI, Andrea. *Multiculturalismo*. Tradução de Laureano Pelegrin, São Paulo, Edusc, 1999.

SILVA, Rafael Bruno da. *Discriminação religiosa no ambiente de trabalho*. ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdade OPET, Ano III, n. 8, jul/dez, Curitiba, 2012.

SILVA, José Afonso da. *Comentários contextuais à Constituição*. Editora Mealheiros, 8ª edição, São Paulo, 2010.

_____. *Curso de direito constitucional positivo*. Editora Malheiros, 24ª edição, São Paulo, 2005.

SOUZA, Aline Almeida Coutinho. *A proteção dos direitos fundamentais na União Europeia*. Debater a Europa, periódico do CIEDA e do CEIS20, n. 9, julho-dezembro de 2013. Disponível em: <http://www.europe-direct-aveiro.aeva.eu/debatereuropa/>, acesso em 30 de junho de 2015.

STAHNKE, Law Tad. *Proselytism and the freedom to change religion in internacional human rights*. Disponível em: http://www.law2.byu.edu/lawreview/archives/1999/1/sta.pdf.>, acesso em 28 de março de 2016.

TALLACCHINI, Mariachiara e CHIZZONITI, Antonio G. *Cibo e religione: diritto e diritti.* Quaderni del Dipartamento di Scienze Giuridiche, Università Cattolica del Sacro Cuore, Editora Libellula, quaderno 1, 2010.

TELES, Luiza Maria Silveira. Filosofia para jovens: Uma iniciação à filosofia. Editora Vozes, 9ª edição, Rio de Janeiro, 1996.

TENA, Angel Luis de Val. *Las empresas de tendencia ante el derecho del trabajo: libertad ideológica y contrato de trabajo.* Trabalho apresentado e defendido no curso de Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais, Zaragoza.

TONON, Rafael. *O ritual da comida.* Vida Simples. Disponível em <http://vidasimples.abril.com.br/temas/ritual-comida- 749184.shtml>, acesso em 03 de março de 2016.

VELASCO, Juan Martín; CAFFARENA, José Gomez. *Fenomenologia de la religión*. Rev. de Occidente, I parte, Madrid, 1973.

WEBLEY, Simon. *Religious practices in the workplace*. Institute of Business Ethics (IBE), Londres, 2011.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Curso de direito do trabalho*. Editora Verbo, 2ª edição, 2014.

_____. *Nota sobre a responsabilidade do empregador pelos atos dos trabalhadores*. Revista de Direito e de Estudos Sociais, janeiro-dezembro de 2010, ano LI (XXIV da 2ª série, n. 1-4.

**JURISPRUDÊNCIA**

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 03 de abril de 2014, Apelação n. 5/13.1T4AGD.C1, Relator Jorge Loureiro. Disponível em: <http:/www.trc.pt>.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 02 de dezembro de 2010, Processo n. 637/08.0TTBRG.P1.S1, Relator Sousa Grandão. Disponível em: <http://www.dgsi.pt>.

Apelação n. 3819/08 do Tribunal da Relação do Porto.

Sentença da "*Corte Suprema di Cassazione – Sezione Lavoro*" de 16 de junho de 1994, n. 5832.

"Cour de Cassation, Assemblée Plénière", Audiência Pública de 19 de maio de 1978.

Acórdão do Tribunal Constitucional Espanhol n. 101/2004, de 2 de junho.

Acórdão do Tribunal Constitucional Espanhol n. 19/1985, de13 de fevereiro.

Sentença do Tribunal de Apelação do Trabalho de 30 de março de 2007, Azmi v. Kirklees Metropolitan Borough Council.

England and Wales Court of Appeal. Neutral Citation Number: (2010) EWCA CIV. 80. Case number A2/2008/2984.

Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Terceira Região. Processo nº 0000086-72.2013.5.23.0026.

Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Terceira Região. Processo nº 0086100-18.2010.5.23.0009.

Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região. Processo nº 213200747202001.

Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região. Processo nº 213200747202001.

Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Apelação nº 00235-2006-055-03-00-7.