

LIBERDADE DE CRENÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Religious Freedom in the Workplace

Samuel Hugo Lima ¹

ÁREA: Direito do Trabalho

RESUMO: O artigo trata da análise da liberdade de crença à luz do Direito do Trabalho, analisando-o como direito fundamental que limita parcialmente o poder de direção (*jus variandi*) que cabe ao empregador, analisando temas como o proselitismo e o assédio religioso. O trabalho faz uma análise da jurisprudência e doutrina pátrias sobre o tema, além de breve incursão sobre o direito estrangeiro. Analisa ainda o direito positivo brasileiro que versa sobre discriminação religiosa, utilizando-se do método dedutivo para suas conclusões.

PALAVRAS-CHAVE: Liberdade de crença. Liberdade religiosa. Discriminação religiosa.

ABSTRACT: This article analyzes freedom of belief in light of Labor Law, examining it as a fundamental right that partially limits the employer's managerial authority (*jus variandi*). It addresses issues such as proselytism and religious harassment. The study examines Brazilian case law and legal scholarship on the subject, in addition to providing a brief overview of foreign law. It also analyzes Brazilian positive law concerning religious discrimination, using the deductive method to reach its conclusions.

KEYWORDS: Freedom of belief. Religious freedom. Religious discrimination.

¹ Desembargador do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – Campinas, SP. E-mail: gabdrsamuel.gabj@trt15.jus.br. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3958733735535613>

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Liberdade de crença — Direito Fundamental. 3. Relação de emprego — Empregador — Empregado. 4. Exemplos do exercício do direito de crença no ambiente de trabalho. 5. Consequências do desrespeito à liberdade de crença nas relações de emprego. Conclusão.

1. INTRODUÇÃO

Assuntos ligados a crenças e religião são potencialmente polêmicos, sem respostas exatas, sujeitas a entendimentos e preconceitos próprios, que não são isentos, normalmente com mais perguntas do que respostas. Da mesma forma, especialmente nos dias de hoje, assuntos ligados ao direito do trabalho também são polêmicos. Misturar em um só artigo os dois assuntos controvertidos é um grande risco, especialmente porque podem ser contaminados por questões interiores nada científicas.

A finalidade deste artigo é tentar contribuir modestamente para estabelecer alguns critérios mais objetivos para um tema altamente contaminável. Obviamente trata-se de um trajeto pantanoso, nem sempre com respostas exatas.

Por dever de transparência intelectual, registro que sou evangélico, filho e irmão de pastores. Essa condição biográfica não elimina a necessidade de rigor analítico; ao contrário, impõe o cuidado de examinar o tema da liberdade de crença no ambiente de trabalho sem converter a experiência pessoal em critério jurídico absoluto.

2. LIBERDADE DE CRENÇA — DIREITO FUNDAMENTAL

Conforme bem ponderado por Luiz Antônio Freitas de Almeida,² *“o poder político e o religioso eram manifestações intrínsecas da potestade”*. Uma das consequências da invasão de outros povos era a imposição da religião do invasor. Por isso, religião era uma

² Liberdade religiosa de agentes públicos em eventos oficiais e o dever de neutralidade, p. 469

das manifestações de poder do invasor sobre o dominado. Exemplo bíblico é de Daniel, lançado na cova dos leões porque descumpriu decreto do rei Dario que proibia a adoração de qualquer deus exceto ao próprio rei.

Aliás, um dos argumentos utilizados para justificar a escravidão no Brasil foi que seria um meio necessário para converter pagãos escravizados, permitindo ganhar a alma dos escravos.³

No contexto de que religião era uma das formas de subjugação dos dominados, a liberdade de crença prevista nas normas internacionais⁴, bem como na Constituição Federal (arts. 1º, III; 3º, I e V; 5º, IV, VI e VIII), deve ser encarada como um grande avanço, especialmente para as minorias.

Portanto, o exercício da liberdade de crença é um direito fundamental do cidadão, pois

a liberdade de crença corresponde ao livre arbítrio outorgado ao indivíduo para crer — e manifestar a sua crença — e também para não crer, divulgando seu agnosticismo⁵

Silva Neto faz uma interessante ponderação sobre o tema:

Quando alguém opta por se vincular a dado segmento religioso, está, a um só tempo, promovendo o exercício do direito fundamental à liberdade de religião e também à livre manifestação de pensamento, ou direito de opinião, visto que é comum que os crentes façam proselitismo de sua fé e, ao fazê-lo, estão a exercitar não apenas o direito consagrado no

³ Lediane Pereira Ramos, *Justificativas da Igreja Católica para o escravismo no Brasil Colônia*, p. 612.

⁴ Todos os homens têm igual direito ao livre exercício da religião, segundo os ditames da consciência. (Declaração de Direitos da Virgínia, 1776) Todo homem tem direito à liberdade de pensamento, consciência e religião: este direito inclui a liberdade de mudar de religião ou crença e a liberdade de manifestar essa religião ou crença pelo ensino, pela prática, pelo culto e pela observância isolada ou coletivamente, em público ou em particular. (Declaração Universal dos Direitos Humanos, art. XVIII).

⁵ Manoel Jorge e Silva Neto, *Direitos fundamentais e o contrato de trabalho*, p. 48.

art. 5º, VIII/CF, mas também o direito individual protegido pelo art. 5º, IV/CF.

Mas um fato salta aos olhos: é que a mesma liberdade de manifestação do pensamento que tutela o crente a fim de possibilitá-lo à realização do proselitismo de sua seita é a mesma, a mesmíssima, que limita o seu raio de ação para igualmente proteger a opinião daquele que crê em fé diferente ou até não crê rigorosamente nada, concretizando, nesse último caso, a concorrência entre a liberdade de consciência e a liberdade de manifestação do pensamento.⁶

Não é demais consignar que as expressões “*liberdade de crença*” e “*liberdade de religião*” não são sinônimas. Afinal, **religião** é “*crença na existência de um ente supremo como causa, fim ou lei universal*”.⁷ Por seu turno, **liberdade de crença** é a expressão gênero, que além de englobar a liberdade de religião, também alberga a liberdade de não aderir a qualquer religião, merecendo a mesma proteção constitucional dos que possuem alguma religião.

O exercício das crenças é uma experiência pessoal, que fica a critério de cada indivíduo, não podendo o Estado ou a sociedade impedir essa manifestação. Além disso, a manifestação religiosa é única, inclusive entre os seguidores do mesmo ramo ou da mesma denominação.

3. RELAÇÃO DE EMPREGO — EMPREGADOR — EMPREGADO

3.1. O art. 2º da CLT estabelece que, dentre outros requisitos, **empregador** é o que “*dirige*” a prestação pessoal de serviço. Tem, assim, o **poder de direção**, podendo escolher e organizar a atividade, forma de sociedade, elaborar regulamentos, dar e cobrar ordens e assim por diante.

⁶ Teoria jurídica do assédio e sua fundamentação constitucional: assédio sexual, assédio moral, assédio por competência, assédio processual, assédio religioso, assédio racial, assédio eleitoral, p. 135.

⁷ Dicionário Houaiss da língua portuguesa, p. 2422.

Todavia, não pode abusar desse direito, pois o chamado “*jus variandi*” tem limitações na legislação constitucional e infraconstitucional, nas cláusulas contratuais escritas ou no contrato realidade, bem como nas normas coletivas.

A legislação norte-americana impôs algumas limitações a esse poder de direção. É o que ocorre, por exemplo, com o **dever de adaptação (ou de acomodação) razoável**, devendo o empregador fazer o possível para acomodar as necessidades do empregado.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência ⁸ prevê que

Adaptação razoável significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais.

A Suprema Corte americana, na lição de Sergio Fernandes ⁹ estabeleceu um teste para averiguar se a lei sob crivo está dificultando o exercício da crença religiosa, a saber:

1) a lei está a serviço de um interesse público que não pode ser afastado; 2) a lei atende ao fim pretendido; 3) o fim pretendido não pode ser alcançado por outro meio menos gravoso.

Adaptando tal teste de validade a normas empresariais ligadas à liberdade de crença, teremos: a) a norma está a serviço de uma necessidade empresarial que não pode ser afastada; b) a norma aten-

⁸ Assinada em 30/03/2007; depósito, pelo governo brasileiro, do instrumento de ratificação junto à ONU em 1º/08/2008; entrada em vigor, para o Brasil, no plano jurídico externo, em 31/08/2008; aprovado pelo Congresso Nacional por intermédio do Decreto Legislativo nº 186/2008; promulgada pelo Decreto nº 6.949/2009. Assim, tem categoria normativa de Emenda Constitucional (CF, art. 5º, § 3º, acrescentado pela EC 45/2004).

⁹ Religião na Suprema Corte dos Estados Unidos e no Supremo Tribunal Federal: uma comparação, p. 178.

de ao fim empresarial pretendido; c) tal fim não pode ser alcançado por outro meio menos gravoso.

3.2. O art. 3º consolidado, por seu turno, prevê, dentre outros requisitos, que o **empregado** trabalha **sob dependência**, que os doutrinadores classificam como **subordinação**. Segundo Godinho Delgado, é o elemento “*que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal de relação empregatícia.*”¹⁰

O empregado, em decorrência da subordinação, tem os deveres de diligência, obediência, fidelidade, urbanidade, boa conduta e colaboração.

Obviamente, a condição de subordinado não torna o empregado em um quase escravo. Afinal, o empregado, quando veste o uniforme, não se despe da sua condição de pessoa humana. Por isso, mesmo nas dependências do empregador, a quem está subordinado, continua com o “*jus resistentiae*”, podendo recusar a prática de atos que ofendam a sua intimidade e dignidade.

4. EXEMPLOS DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE CRENÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Feitas rapidamente as considerações anteriores, examinemos as diversas hipóteses do exercício da liberdade de crença no ambiente de trabalho.

É oportuno ressaltar que tal exercício em ambientes simétricos já causa diversas dúvidas na aplicação.

Mais ainda na relação de emprego, onde existe a tensão entre o que **dirige** e o que é **subordinado**. Silva Neto pondera que “*os trabalhadores representam a categoria das mais tolhidas em sua liberdade de religião.*”¹¹

Por isso, a liberdade de crença no ambiente de trabalho suscita inúmeras dúvidas.

¹⁰ Curso de Direito do Trabalho, p. 301.

¹¹ Proteção constitucional à liberdade religiosa, p. 151

4.1. Conflitos nas empresas em geral

4.1.1. O empregador pode fazer assédio religioso?

Inicialmente, há que se distinguir duas figuras distintas, mas nem sempre com as linhas divisórias claramente delimitadas.

Proselitismo é a ação de angariar novos fiéis para convencimento sobre os fundamentos e benefícios da sua fé. Pode ser feito mediante testemunhos, entrega de folhetos ou convite para frequentar a sua igreja ou local de reunião.

É natural que alguém, descobrindo a sua verdade de crença, queira auxiliar o próximo a seguir o mesmo caminho. Todavia, o proselitismo cessa quando o destinatário manifesta o seu desinteresse pelo tema, sendo que a partir desse ponto ocorrerá a inconveniência, que invade a intimidade do destinatário. Se proselitismo é uma das formas da exteriorização da liberdade de crença, sendo, assim, lícito, a persistência inconveniente passa a ser um ato ilícito.

Já no **assédio religioso**, o empregador, fazendo valer a sua condição de superior hierárquico, constrange o empregado a seguir a mesma crença. Ainda segundo Silva Neto, assédio religioso, fazendo um paralelo com o assédio moral,

[...] é todo comportamento ilícito e reiterado, de pessoa natural ou jurídica, destinado à conversão de agnósticos, ateus ou indivíduos que professem fé diversa do assediante, para a qual se utiliza de violência física ou moral ¹²

Assim, não é dado ao empregador (afinal, pessoa jurídica não tem crença) impingir a sua crença ao empregado, sob pena de praticar assédio religioso institucional, como, por exemplo, quando faz convocação para a participação obrigatória em cultos ou festividades religiosas. Nesse caso, o empregado poderá invocar escusa de

¹² Op. cit, p. 136.

consciência, a “tentativa de livrar-se de uma obrigação sob o argumento de crença religiosa ou convicção político-filosófica”.¹³

Terreno pantanoso é o convite para o empregado participar de festividades religiosas. Em tais situações, o Judiciário Trabalhista sempre considerará a diferença assimétrica entre o empregador e o empregado. Silva Neto entende que

[...] em virtude de a subordinação jurídica e dependência econômica do prestador de trabalho ao empregador ou tomador do serviço fazem crer que, em casos tais, não se observa verdadeiramente ‘convite’, mas autêntica determinação, cuja ausência do trabalhador muito presumivelmente será considerada como ato de rebeldia e determinante de consequências negativas para o laboralista no altiplano do contrato de trabalho celebrado.¹⁴

O mesmo autor, em outra obra,¹⁵ admite o convite, desde que o culto seja ecumênico, o que não resolverá a questão se houver entre os empregados algum ateu ou, por exemplo, praticante de religião de matriz africana.

Edilton Meireles pondera que o

[...] fato de a empresa convidar seu empregado para participar de evento que tenha conotação religiosa (festa natalina, festa de São João, inaugurações com culto religioso etc.) não atinge, por si só, a liberdade religiosa. Feriria esse direito fundamental a obrigação de comparecer ao evento.¹⁶

Nem tanto ao mar, nem tanto à terra. O convite deverá considerar diversas peculiaridades: a) foi feito de forma constrangedora,

¹³ A liberdade religiosa no âmbito das relações de trabalho, p. 185.

¹⁴ Teoria jurídica do assédio e sua fundamentação constitucional: assédio sexual, assédio moral, assédio por competência, assédio processual, assédio religioso, assédio racial, assédio eleitoral, p. 142.

¹⁵ Direitos fundamentais e o contrato de trabalho, p. 52.

¹⁶ Apud Rubia Zanutelli de Alvarenga, Direitos da personalidade do trabalhador e poder empregatício, p. 298.

ainda que furtivamente? b) O empregado que não compareceu recebeu depois manifestações de descontentamento, ainda que sutis? c) A ascensão funcional considera a participação nesses eventos? Se a resposta for positiva em qualquer questionamento, estaremos, sim, diante de um assédio religioso institucional.

O Judiciário Trabalhista tem coibido tais medidas, como, exemplificativamente, quando o empregador constrange o empregado a participar de cultos semanais que duravam de dez a quinze minutos.¹⁷ Em outro caso, o empregador foi condenado a pagar danos morais porque o superior hierárquico fazia comentários religiosos impróprios, no sentido de que o reclamante deveria se libertar do mal, chamando o pastor para fazer orações com imposição de mãos.¹⁸

Também abrandou no rigor ao entender que não havia exagero por parte do empregador. Exemplificando, entendeu que não ultra-

¹⁷ INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Segundo o Tribunal Regional, a prova dos autos evidenciou a participação nos eventos religiosos promovidos, resultou em constrangimento para o reclamante, motivo pela qual deve ser mantida a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. Recurso de revista não conhecido" (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2ª Turma, RR-1519-55.2011.5.03.0021, , Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, DEJT 02/10/2015).

¹⁸ "RECURSO DE REVISTA - LIBERDADE DE OPÇÃO RELIGIOSA - AMBIENTE DE TRABALHO - ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - MAJORAÇÃO DO VALOR. A indenização por danos morais deve ser fixada em compatibilidade com a violência sofrida pelo empregado, as condições pessoais e econômicas dos envolvidos e a gravidade da lesão aos direitos fundamentais da pessoa humana, da honra e da integridade psicológica e íntima, sempre observando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Na hipótese, tendo em vista as peculiaridades do caso em concreto - (conduta praticada, sua gravidade, o tempo de duração, bem como o duplo objetivo da indenização - compensar a empregada pela violação do seu patrimônio moral e desestimular a empregadora da prática reputada abusiva -, além da remuneração auferida pela reclamante, constatada a partir dos documentos juntados aos autos, e, mormente, a situação destacada no acórdão recorrido, qual seja, a de que não era obrigatória a participação dos empregados nos cultos realizados), deve ser mantido o quantum indenizatório fixado. Recurso de revista não conhecido" (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 7ª Turma, RR-400-79.2010.5.09.0004, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 13/09/2013).

passava o razoável a realização de reuniões matinais para tratar de estratégias de vendas, e, no final, era rezado o “Pai Nosso”,¹⁹ sendo de se indagar se o resultado do julgamento seria diferente caso a maioria dos julgadores fosse agnóstica. Em outro julgado, entendeu-se que a empregada não poderia se recusar a usar camiseta com a estampa da imagem de Nossa Senhora de Nazaré, na época das festividades do Círio, especialmente porque foi facultada licença remunerada no período.²⁰

4.1.2. O empregado pode fazer proselitismo no ambiente de trabalho?

Como regra geral, se o empregado é pago para trabalhar oito horas por dia, não lhe é dado fazer proselitismo durante a jornada de trabalho, ressalvado o intervalo para descanso. Afinal, “*a César o que é de César e a Deus o que é de Deus.*”²¹ Ressalte-se que a res-

¹⁹ “RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. CONFIGURAÇÃO. A configuração do dano moral, segundo dispõe o art. 186 do CCB, pressupõe a existência de conduta ilícita do pretensor ofensor. No presente caso, a exigência de comparecimento do empregado nas reuniões diárias de trabalho, sem obrigatoriedade de efetuar qualquer prática religiosa, não configura ofensa ao patrimônio moral do reclamante, restando descabida a indenização pretendida. Recurso de revista não conhecido” (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 3ª Turma, RR-155600-97.2013.5.13.0025, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 19/12/2014).

²⁰ “DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. DISCRIMINAÇÃO POR MOTIVO DE CRENÇA RELIGIOSA. NÃO CONFIGURAÇÃO. Não ocorreu em prática discriminatória a credo religioso, capaz de desencadear a obrigação de indenizar por dano moral, a empresa que impôs a todos os seus empregados e à diretoria, o uso de camiseta com estampa da imagem de Nossa Senhora de Nazaré, na época das festividades do Círio, se facultou à reclamante o direito alternativo à licença remunerada no período, em alusão ao que dispõe o art. 5º, VIII, da CF/88. Na hipótese, o uso dessas camisas tem a conotação de estratégia de marketing, pois esse evento ultrapassa as fronteiras da manifestação de cunho estritamente religioso, alcançando a condição de patrimônio cultural da Cidade de Belém, atraindo para cá milhares de turistas, o que implica em investimento por parte do empresariado em mídia e propaganda” (BRASIL, Pará e Amapá. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, 2ª Turma, proc. 02055-2004-008-00-3, Rel. Des. Elizabeth Fátima Martins Newman).

²¹ Mateus 22:21.

trição patronal durante o expediente deverá ser estendida a toda e qualquer crença.

Obviamente que, dependendo do clima organizacional permitido pelo empregador, poderá, sim, fazer proselitismo durante a jornada normal, caso respeite a vontade do colega. Reitere-se que, da mesma forma que um empregado tem o direito, nos limites organizacionais, de fazer o proselitismo, o outro também tem o direito de não querer discutir sobre crença.

4.1.3. O empregado poderá ser discriminado em decorrência de sua crença?

4.1.3.1. O empregador não poderá deixar de contratar ou dispensar em decorrência exclusiva da crença do empregado, sob pena da aplicação da Lei nº 9.029/1995,²² além da prática de crime de intolerância religiosa (Lei nº 7.716/1989).²³

Cabe ao empregador manter um meio ambiente de trabalho saudável. Por isso, é vedado fazer gracejos ou comentários desairosos em relação à crença do empregado. Os colegas também não podem praticar intolerância religiosa, razão pela qual o empregador

²² Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

²³ Art. 1º Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Art. 4º Negar ou obstar emprego em empresa privada.

Art. 20. Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

deverá vigiar ou manter abertos os canais de denúncia caso ocorra o assédio horizontal.

4.1.3.2. Em princípio, a empregada não poderá ser discriminada em virtude de estar utilizando o véu.²⁴

O Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) vem enfrentando esse tema nas hipóteses nas quais o empregador alega que a sua utilização estaria causando resistência por parte dos clientes. O Tribunal entendeu como discriminatória a dispensa porque a empregadora não tentou alocar a empregada em área interna, sendo que em outro caso ponderou que o cliente não pode obrigar que a empresa proíba a contratação de empregadas que utilizem o véu, pois não pode obedecer cega e sem qualquer reflexão tais exigências.²⁵

Robortela noticia que o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos já decidiu que, *“se o porte de signos religiosos causa problemas na relação com clientes, a proibição não é discriminatória, pois busca defender o legítimo interesse da atividade empresarial”*, sendo que na França um Tribunal entendeu que *“a conduta discriminatória do cliente e sua hipersensibilidade não devem constituir, quando fator único, motivo razoável para restrições a vestes e sinais que indiquem filiação a determinada religião.”*²⁶

²⁴ “RECURSO DE REVISTA. VENDEDORA. DESRESPEITO À OPÇÃO RELIGIOSA. ASSÉDIO E DANO MORAL. USO DE VÉU. CONVERSÃO AO ISLAMISMO. O uso do véu é um mandato corânico cuja função é mostrar correspondência entre o aspecto exterior e a crença interior; é uma forma de identificar e proteger a mulher muçulmana. A conduta, nas relações de trabalho, deve se dar levando em consideração o ambiente de trabalho, que se caracteriza pelo respeito às diferenças culturais e religiosas. Logo, a adoção de postura desrespeitosa, piadista em relação à fé da autora, demonstra culpa e descuido da empresa com o ambiente de trabalho, configurando verdadeira ofensa a opção religiosa da reclamante, ainda mais diante do significado solene do uso do véu islâmico. Recurso de revista conhecido e provido” (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 6ª Turma. RR - 37200-77.2006.5.02.0025, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 11/09/2013, Data de Publicação: DEJT 13/09/2013)

²⁵ Graciela López de la Fuente, Libertad religiosa en el trabajo: la respuesta del TJUE a la problemática de la indumentaria y los símbolos religiosos em el ámbito laboral, pp. 5 e 6.

²⁶ Combate à discriminação no trabalho na União Europeia, p. 47.

4.1.4. O empregado sabatista tem o direito a uma jornada diferenciada?

Os sabatistas guardam o período do pôr do sol da sexta-feira ao pôr do sol do sábado, o que tem gerado inúmeras discussões na Justiça do Trabalho.

O primeiro questionamento que surge é se o sabatista, sabedor de que a empresa trabalha aos sábados, deve avisar o empregador no ato da seleção.

Tem-se entendido que o empregador não pode, no processo de seleção, indagar se a empregada está grávida, por se tratar de questão íntima. Nesse caso, teria o direito de mentir, sem qualquer punição, após o empregador tomar conhecimento da gestação.

Em princípio, tal candidato tem que avisar que, caso seja contratado, não poderá trabalhar no período de guarda. HEES pondera o seguinte:

A religião não pode ser obstáculo para o acesso ao trabalho, da mesma forma que o trabalhador não poderá exigir que a empresa altere seu sistema de funcionamento. No caso do candidato ter restrições para trabalhar em algum dia da semana devido às suas convicções religiosas, deve informar na entrevista de seleção. A empresa poderá estabelecer uma alternativa, buscando conciliar as aspirações do obreiro, ou expor a impossibilidade de alteração, de modo a dar a oportunidade do trabalhador decidir se aceita ou não a proposta.²⁷

Maurício da Veiga, tratando de um caso do goleiro titular do Londrina, que professa a religião dos Adventistas do Sétimo Dia, que não podia jogar aos sábados, argumentou: ²⁸

É importante, nessa hipótese, verificar se houve uma conversão para determinada religião no curso do contrato de trabalho, ou se era uma situação preexistente à celebração do contrato.

²⁷ A liberdade religiosa no âmbito das relações de trabalho, p. 189.

²⁸ Atleta que se recusa a cumprir as suas obrigações por motivo religioso, p. 68.

Isso porque, se o empregador já era conhecedor dessa situação, ocorre, na hipótese, o consentimento tácito, razão pela qual não poderá alegar posteriormente o descumprimento do contrato.

Contudo, se a conversão à determinada religião que impede o atleta de exercer qualquer atividade aos sábados ocorreu após a celebração do contrato, tal fato poderá ensejar a aplicação da pena capital em razão de não observância dos deveres enumerados no art. 35 da Lei Pelé.

Os Tribunais Trabalhistas vêm examinando tal tema com muita cautela, aplicando em cada caso o dever de adaptação razoável do empregador, considerando, por exemplo: a) se a empresa em determinado período anuiu com tal limitação de jornada;²⁹ b) se o número de empregados não permitiria a manutenção de plantões.³⁰

²⁹ “LIBERDADE RELIGIOSA. ADVENTISTA DO SÉTIMO DIA. FALTA AOS SÁBADOS. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. A liberdade religiosa é um direito fundamental, assegurado pelas Constituições dos diversos Estados Democráticos de Direito e, também, por importantes declarações e tratados internacionais de direitos humanos. Nesse caso, provou-se que durante certo período, a empresa anuiu em relação à ausência do trabalhador no sábado, havendo alteração tácita do contrato de trabalho. A imposição de retorno ao status a quo da jornada inicial pactuada, nesse momento restaria configurada como alteração unilateral. Nesse esteio, não se pode opor restrições religiosas, ainda mais, quando a empresa, de grande porte em sua área de atuação, na confecção de sandálias, deveria por força constitucional adequar o horário de trabalho do autor para não coincidir aos sábados, ainda mais que tal condição já foi aceita tacitamente pela mesma, sem a demonstração de qualquer prejuízo ao seu funcionamento normal. Recurso provido” (BRASIL, Paraíba. TRT 13ª Reg., Pleno, Ac. 139686, de 19/03/13).

³⁰ RECURSO DE REVISTA. DIFERENÇAS SALARIAIS. RESCISÃO CONTRATUAL POR DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PLANTÕES NOS SÁBADOS. EMPREGADO ADVENTISTA. REINTEGRAÇÃO. I . O que prepondera, no presente caso, não é a conclusão de que a demissão do Reclamante foi discriminatória, uma vez que foi realizada após regular procedimento administrativo e por causa do não comparecimento às situações de emergência previstas no contrato de trabalho. II. Com isso, a rigor, discriminação não houve, ao constar do acórdão que “a prova dos autos indica de forma cristalina que a demissão do autor não foi simplesmente motivada por discriminação religiosa, porém as ausências aos plantões decorreram da observância do Reclamante aos preceitos religiosos”. II. A interpretação dada pela Corte Regional configura uma discriminação favorável ao empregado que professa a fé adventista, que não poderia ser escalado para plantões entre o pôr do sol de sexta-feira e o pôr do sol de

4.2. Conflitos nas entidades com tendência religiosa

Aloisio Cristovam ³¹ divide os empregadores com tendência religiosa em três grupos: a) Organizações religiosas em sentido estrito: são entidades que se dedicam à atividade tipicamente religiosa, tendo como finalidade o culto; b) Organizações empresariais que agregam finalidade religiosa à econômica: são entidades que, embora não vinculadas diretamente, adotam política institucional por determinados valores religiosos, como editoras, livrarias, bancos, rádios e televisões. c) Organizações confessionais: são entidades mantidas pelas organizações em sentido estrito, para prestar serviços nas áreas de educação, saúde e assistência social, umbilicalmente identificadas com a missão institucional da mantenedora.

4.2.1. Considerando o disposto no § 1º do art. 44 do Código Civil,³² bem como as peculiaridades das organizações religiosas em sentido estrito, é possível concluir que o empregado que se candidata a tal vaga terá uma parcela de direitos de crença reduzida.

As entidades destinadas ao **culto** precisam ter trabalhadores que congreguem a mesma religião. Seria um contrassenso uma igreja católica precisar de um padre, mas ser obrigada a contratar para ocupar o cargo um pastor evangélico e vice-versa, não podendo, sequer, perguntar a sua religião. Entendimento contrário impli-

sábado, em uma equipe composta de quatro eletricitas, que por norma de segurança do trabalho (NR 10), tem que atuar em duplas, configurando privilégio do Reclamante, em detrimento aos colegas de trabalho, ao Empregador e aos usuários do serviço público essencial de eletricidade. III. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento” (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-548-89.2010.5.09.0069, 7ª Turma, Relator Desembargador Convocado Ubirajara Carlos Mendes, DEJT 07/12/2018).

³¹ Liberdade religiosa e contrato de trabalho.

³² São livres a criação, a organização, a estruturação interna e o funcionamento das organizações religiosas, sendo vedado ao poder público negar-lhes reconhecimento ou registro dos atos constitutivos e necessários ao seu funcionamento.

caria violar de morte o disposto no art. 19, inciso I, da Constituição Federal, que prevê:

Art. 19. É vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios:

I — estabelecer cultos religiosos ou igrejas, subvencioná-los, embaraçar-lhes o funcionamento ou manter com eles ou seus representantes relações de dependência ou aliança, ressalvada, na forma da lei, a colaboração de interesse público.

Lima Filho defende que nas

[...] organizações de tendência, todavia, o exercício dos direitos fundamentais por parte do trabalhador pode sujeitar-se a certas limitações quanto à organização empresarial em face da exigência de eficaz ou concreta difusão do trabalho ideológico da empresa.

O trabalhador dessas organizações tem a obrigação de não adotar um proceder contraditório ou incoerente com a finalidade a que se dirige a prestação, o que implica afirmar que deve omitir, inclusive fora da organização, toda conduta comprometedora desse ideário, o que está na base do próprio contrato de trabalho e decorre também do dever de lealdade que deve se conduzir.³³

Portanto, nas entidades ligadas diretamente ao culto, será possível indagar, quando da seleção, a crença do candidato, que deverá manter conduta compatível com a empregadora, não havendo que se falar em discriminação se não for contratado candidato que professasse outra crença.

A Corte Europeia de Direitos Humanos decidiu que foi legítima a dispensa por parte da Igreja Mórmon de organista que manteve uma relação extraconjugal, pois a sua atividade estava diretamente ligada ao culto.³⁴

³³ Direito à liberdade ideológica e de crença do trabalhador nas empresas e organizações de tendência.

³⁴ <http://www.publico.es/espana/351152/strasburgo-avala-que-una-iglesia-despida-por-adulterio>, acesso em 25/06/2020.

Poder-se-ia até cogitar que essa restrição não atingiria empregados aparentemente menos importantes. Ocorre que, sob pena de intervenção no culto, nada impede que a denominação entenda que a limpeza do templo deva ficar a cargo de quem professe a mesma religião.

4.2.2. Tais restrições ficam mais tênues progressivamente em relação às organizações empresariais que agregam finalidade religiosa à econômica e às organizações confessionais.

Assim, uma universidade que tenha como mantenedora a Igreja Católica não poderá vetar a admissão de empregados que sigam religião de matriz africana. Mesmo assim, considerando a configuração da entidade, não será possível que seus empregados desrespeitem os ensinamentos da mantenedora.

Portanto, professor de escola confessional pode ter crença diversa. Não poderá, contudo, confrontar em sala de aula os ensinamentos da igreja mantenedora. Afinal, os pais matricularam os filhos confiando que esses seriam os ensinamentos pregados. Não é a escola e os pais que têm que se adaptar ao professor, mas o contrário. Por isso, não é razoável que professor evangélico utilize a sala de aula em escola católica para tecer críticas contra os santos; afinal, quando aderiu ao processo seletivo, sabia (ou deveria saber) da teologia da Mantenedora.

Hees alerta que

os trabalhadores, mesmo não estando obrigados a seguir a fé religiosa da instituição, possuem a obrigação contratual de não condenar ou censurar os princípios esposados pela entidade confessional, respeitando suas crenças.³⁵

Todavia, considerando a finalidade dessas entidades, é razoável a exigência de que os ocupantes dos cargos de direção tenham a mesma religião da mantenedora.

³⁵ Op. cit. p. 195.

Interessante trazer à baila o julgamento do Tribunal Constitucional da Espanha, de 04/06/2007, que apreciou o processo de um padre (desde 1961) e professor de religião e moral católicas. Em 1984, solicitou o desligamento do sacerdócio, integrando o Movimento Pró-Celibato Opcional. No ano de 1985, contraiu matrimônio, tendo 5 filhos. Em 1997, por intermédio de reportagem, tornou pública a sua situação, gerando, inclusive, protesto por parte dos pais e alunos, razão pela qual o bispo não renovou o contrato. O Tribunal concluiu que o ensinamento religioso constitui transmissão da fé religiosa, permitindo as limitações próprias de uma empresa de tendência, sendo implícito que quem pretende transmitir a fé religiosa professe a mesma fé.³⁶

4.3. Conflitos no ambiente familiar

Trabalho doméstico é aquele prestado no ambiente familiar, com subordinação, mas sem o objetivo de lucro.

Daí se indagar: pode a babá ensinar aos filhos do casal crença diferente da professada pelos pais? Ou então, a babá católica pode, à revelia dos pais ateus, contar histórias da Bíblia?

A Constituição Federal prevê, no art. 5º, XI, que a *“casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador”*, e, no art. 229, que os *“pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores”*. Além disso, o art. 1.630 do Código Civil prevê que os *“filhos estão sujeitos ao poder familiar, enquanto menores”*, sendo que o art. 1.634 do mesmo *Codex* prevê que compete aos pais dirigir a criação e a educação.

Assim, a resposta à pergunta será negativa, por melhores que sejam as intenções da babá.

No mesmo sentido, Santos Junior, que assim pondera:

Por conta do ambiente onde se desenvolve o trabalho doméstico, a prevalência do poder familiar, in casu, parece ra-

³⁶ <http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/6095>. Acesso em 25/06/2020.

zoavelmente justificada pela proteção especial que a Constituição brasileira confere à família, bem como pela tutela constitucional da intimidade e da vida privada do empregador.

Quicá se deva reconhecer mesmo ao empregador doméstico a liberdade de selecionar os seus empregados com base em critérios religiosos, mesmo quando não esteja em jogo o poder familiar, ou seja, ainda que o empregador não possua filhos.³⁷

5. CONSEQUÊNCIAS DO DESRESPEITO À LIBERDADE DE CRENÇA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO.

O desrespeito por parte dos diversos atores da relação de emprego à liberdade de crença pode causar as seguintes consequências.

5.1. O empregado é obrigado a respeitar a crença do colega. Assim, caso pratique a intolerância religiosa em relação ao colega, ou, caso exceda no proselitismo, está sujeito às penas de advertência, suspensão e dispensa por justa causa.

Além disso, caso a intolerância seja patronal, ou, caso o empregador não coloque limites ao colega que pratique a intolerância religiosa, poderá o empregado rescindir o contrato indiretamente (art. 483, CLT). Além disso, poderá propor ação postulando danos morais decorrentes do assédio descendente ou horizontal.

5.2. Será cabível, ainda, ação civil pública cominatória, a fim de que cesse o assédio religioso, bem como indenizatória, para o empregador pagar os danos decorrentes.

Não resta dúvida de que os titulares da ação civil pública serão o Ministério Público do Trabalho e o respectivo sindicato.

Tal legitimidade também se estende às associações, desde que constatada a pertinência temática, para a propositura de ações na

³⁷ Poder familiar *versus* proselitismo religioso do empregado doméstico: qual o desfecho constitucionalmente adequado? p. 43.

Justiça do Trabalho. De fato, pois a Lei nº 12.966/2014 inseriu a alínea “b” ao inciso V do art. 5º da Lei nº 7.347/1985, permitindo que associações proponham ação civil pública para a proteção a grupos religiosos. Exemplificando, associação afro pode propor na Justiça do Trabalho ação civil pública postulando que o empregador cesse o assédio contra empregados seguidores da umbanda.

5.3. Finalmente, considerando que intolerância religiosa é crime (Lei nº 7.716/1989), os infratores responderão criminalmente pelos atos praticados.

6. CONCLUSÃO

A liberdade de crença é um direito fundamental a ser exercido em todos os ambientes, desde que, baseado na mesma garantia, respeitado o direito do outro de não querer ser catequisado.

Considerando a assimetria entre empregador e empregado, o ambiente de trabalho é potencialmente sujeito a embates em relação ao tema. O empregado, ao adentrar no local de trabalho, não renuncia sua crença por estar trabalhando para uma pessoa jurídica que não tem religião ou crença.

Cabe ao empregador manter um ambiente de trabalho sadio, inclusive em relação às diversas crenças de seus empregados, sendo sua a obrigação de não permitir a intolerância religiosa.

A liberdade de crença é um direito absoluto, mas o seu exercício não é absoluto, devendo se amoldar reciprocamente com outros, como, por exemplo, o direito de culto de entidades com tendência religiosa ou ao ambiente familiar.

O desrespeito à liberdade de crença implicará a adoção de medidas trabalhistas (advertência, suspensão, dispensa por justa causa, rescisão indireta), a serem exercidas na Justiça do Trabalho por intermédio de reclamação trabalhista e ação civil pública (inclusive por associações com pertinência temática), bem como na esfera criminal.

Concluindo, o exercício da liberdade de crença deve ser encarado em um ambiente com pluralismo, tolerância bilateral e maduro. Na frase atribuída a Buda, a *“tolerância é a mais difícil das disciplinas”*!

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Luiz Antônio Freitas de. **Liberdade religiosa de agentes públicos em eventos oficiais e o dever de neutralidade**. Direitos Fundamentais & Justiça | Belo Horizonte, ano 17, n. 49, p. 467–495, jul./dez. 2023. ISSN 1982–1921.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da personalidade do trabalhador e poder empregatício**. São Paulo: LTr, 2013.

BÍBLIA: A Bíblia sagrada. Traduzida em português por João Ferreira de Almeida. Brasília: 1969.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FERNANDES, Sérgio Paulo Lopes. **Religião na Suprema Corte dos Estados Unidos e no Supremo Tribunal Federal: uma comparação**. Revista Libertas: estudos em direito, estado e religião, vol. 1 n. 1, 1^o sem. Engenheiro Coelho: 2009.

FUENTE, Graciela de la. **Libertad religiosa en el trabajo: la respuesta del TJUE a la problemática de la indumentaria y los símbolos religiosos em el ámbito laboral**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 199/2019, p. 259-278, mar. 2019.

HEES, Carlos Alexandre. **A liberdade religiosa no âmbito das relações de trabalho**. Fundamentos jurídicos da liberdade religiosa. Lélío Maximino Lellis, Carlos Alexandre Hees

(org.), 1. ed. Engenheiro Coelho: Unaspress – Imprensa Universitária Adventista, 2016.

HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **Direito à liberdade ideológica e de crença do trabalhador nas empresas e organizações de tendência**. São Paulo: Revista LTr 83-02/135, 2019.

RAMOS, Lediane Pereira. **Justificativas da Igreja Católica para o escravagismo no Brasil Colônia**. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciência e Educação*. São Paulo, vol. 7, n. 9, set. 2021. ISSN 2675-3375.

ROBORTELA, Luiz Carlos Amorim. **Combate à discriminação no trabalho na União Europeia: idade, religião, aparência física e raça**. São Paulo: LTr, 2017.

SANTOS JUNIOR, Aloísio Cristovam dos. ***Liberdade religiosa e contrato de trabalho***. São Paulo: Impetus, 2013.

SANTOS JUNIOR, Aloísio Cristovam dos. **Poder familiar versus proselitismo religioso do empregado doméstico: qual o desfecho constitucionalmente adequado?** *Revista trabalhista: Direito e Processo*, v. 12, n. 48, out./dez. 2014.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos fundamentais e o contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

_____. **Proteção constitucional à liberdade religiosa**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

_____ **Teoria jurídica do assédio e sua fundamentação constitucional: assédio sexual, assédio moral, assédio por competência, assédio processual, assédio religioso, assédio racial, assédio eleitoral.** 2. ed. Campinas: Lacier Editora, 2025.

Submissão: 21 de abril de 2026

Aprovação: 27 de abril de 2026