

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA -UFU

THAIS MICHELLY CASSIANO GOUVÊA

**O CONTRATO DE TRABALHO E A LIBERDADE RELIGIOSA**

Uberlândia

2018

Thaís Michelly Cassiano Gouvêa

## **O CONTRATO DE TRABALHO E A LIBERDADE RELIGIOSA**

Artigo apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, pela Universidade Federal de Uberlândia, Faculdade de Direito Professor Jacy de Assis.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Vitorino Souza Alves

Uberlândia

2018

## **O CONTRATO DE TRABALHO E A LIBERDADE RELIGIOSA**

Artigo aprovado como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, pela Universidade Federal de Uberlândia, Faculdade de Direito Professor Jacy de Assis, pela banca examinadora formada por:

Uberlândia, 21 de novembro de 2018.

---

Professor Doutor Rodrigo Vitorino Souza Alves

---

Professor Jean Carlos Barcelos Martins

---

Andrea Carvalho Guimarães

## **RESUMO**

No âmbito do Estado Democrático de Direito, tem-se como preceito essencial a proteção à dignidade humana e, uma das formas de expressão de tal preceito é a religiosidade, que se trata de aspecto da personalidade, demandando especial proteção estatal. Além disso, o trabalho, como fonte de sustento e expressão de habilidades e capacidades, também se apresenta como algo essencial à pessoa humana. Diante de dois elementos essenciais ao desenvolvimento da dignidade humana, é necessário que seja efetiva a proteção de ambos. Ocorre que, durante o contrato de trabalho, podem ser desenvolvidos conflitos decorrentes do exercício do poder diretivo, prerrogativa conferida ao empregador, em detrimento ao direito fundamental à liberdade religiosa. Nesse contexto, a presente pesquisa tem por intuito apresentar as principais características relacionadas à liberdade religiosa e ao contrato de trabalho, buscando evidenciar os conflitos que podem surgir relacionados à intolerância e à discriminação religiosa, bem como realçar as formas de amenização, prevenção e reparação, a partir da limitação e do direcionamento do poder diretivo.

Palavras chave: dignidade humana, liberdade religiosa, intolerância, contrato de trabalho, poder diretivo.

## **ABSTRACT**

In the Democratic State of Law, the essential precept is the protection of human dignity, and one of the forms of expression of such a precept is religiosity, which is an aspect of personality, demanding special state protection. In addition, work, as a source of sustenance and expression of skills and abilities, also presents itself as essential to the human person. Faced with two essential elements for the development of human dignity, it is necessary that the protection of both be effective. It occurs that, during the employment contract, conflicts arising from the exercise of executive power, prerogative conferred on the employer, can be developed, to the detriment of the fundamental right to religious freedom. In this context, the present research aims to present the main characteristics related to religious freedom and the work contract, seeking to highlight the main conflicts that may arise related to intolerance and religious discrimination, as well as highlight the forms of mitigation, prevention and reparation, from the limitation and directing of the directive power.

Keywords: human dignity, religious freedom, intolerance, employment contract, executive power.

## SUMÁRIO

|                                                                                                                    |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. INTRODUÇÃO .....</b>                                                                                         | <b>6</b>  |
| <b>2. LIBERDADE RELIGIOSA - DIREITO FUNDAMENTAL .....</b>                                                          | <b>8</b>  |
| 2.1 Liberdade Religiosa .....                                                                                      | 8         |
| 2.2 Liberdade religiosa na Constituição Federal de 1988 .....                                                      | 9         |
| 2.3 Liberdade religiosa e a dignidade da pessoa humana.....                                                        | 10        |
| 2.4 Limites constitucionais à liberdade religiosa .....                                                            | 11        |
| <b>3. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR, SUBORDINAÇÃO INERENTE À<br/>RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS DESDOBRAMENTOS .....</b> | <b>13</b> |
| 3.1 O poder diretivo e a subordinação na relação de<br>emprego.....                                                | 13        |
| 3.2 Conflito entre o poder diretivo e o direito à liberdade religiosa .....                                        | 15        |
| 3.3 Abuso do poder diretivo e a configuração de assédio moral religioso .....                                      | 17        |
| <b>4 FORMAS DE COIBIR A DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA NO AMBIENTE DE<br/>TRABAHO .....</b>                               | <b>19</b> |
| 4.1 Difusão de conhecimento e prevenção .....                                                                      | 20        |
| 4.2 Reparação.....                                                                                                 | 21        |
| <b>5. CONCLUSÃO .....</b>                                                                                          | <b>23</b> |
| <b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>                                                                             | <b>26</b> |

## 1. INTRODUÇÃO

Religião sempre foi um tema de caloroso debate, ante a diversidade religiosa existente e a imposição cultural de religiões predominantes em âmbito nacional e mundial. Diante da diversidade de opiniões e crenças, cria-se um ambiente propício ao desenvolvimento de conflitos, que podem gerar condutas discriminatórias e até mesmo extremismos.

Destaca-se que a opção religiosa se encontra atrelada à personalidade do indivíduo, demandando especial proteção, pois trata-se de um dos desdobramentos da dignidade humana, como princípio base do Estado Democrático de Direito. Denota-se, dessa forma, a relevância do debate do tema, buscando formas de prevenir posicionamentos intolerantes e discriminatórios, bem como solucionar eventuais conflitos.

Quanto ao direito ao trabalho, além de ser fonte de sustento, faz com que o indivíduo demonstre ações, iniciativas, desenvolva habilidades, ou seja, é uma das formas de expressão da personalidade. Maurício Godinho Delgado<sup>1</sup> afirma que o trabalho, como gênero, é “atividade inerente à personalidade humana, compondo conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade.”

Vislumbra-se, então, que o trabalho é elemento essencial à concretização de uma vida digna e, nesse aspecto, faz com que as pessoas se tornem dependentes dele para sua própria sobrevivência. Embora o trabalho seja demasiadamente importante, o trabalhador carrega consigo direitos fundamentais, os quais não podem ser vilipendiados ou sequer desprezados mesmo diante da dependência trazida pelo contrato de trabalho.

Nesse contexto, tem-se que o trabalho e a religião são fatores de desenvolvimento da personalidade, dos quais a pessoa humana não pode dissociar-se. E, mesmo considerando a conceitual existência de dependência econômica em relação ao trabalho, não existe justificativa para atitudes discriminatórias.

Assim sendo, objetiva-se com o presente trabalho discorrer acerca dos conflitos que podem surgir na execução do contrato de trabalho, relacionados ao exercício da liberdade religiosa do trabalhador. A problemática trazida por esta pesquisa se pauta nas divergências existentes no ambiente de trabalho, onde existe um empregador que goza do poder diretivo, e também da própria liberdade religiosa, o que abre azo para prática de condutas discriminatórias

---

<sup>1</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 9ª edição, 2010, p. 266.

em relação ao empregado, subordinado, característica intrínseca da relação de trabalho, e dependente do trabalho, detentor do direito fundamental à liberdade de crença, o qual deve ser respeitado.

Além disso, o local de labor é um ambiente de forte inter-relacionamento pessoal entre os próprios empregados, o que favorece o desenvolvimento de conflitos e intolerâncias, que também devem ser coibidos pelo empregador, no uso do mesmo poder diretivo na modalidade disciplinar.

O presente artigo trata-se de pesquisa explicativa com abordagem qualitativa, pois visa encontrar os fundamentos que dão ensejo à intolerância religiosa no ambiente de trabalho, com critérios valorativos, buscando conceitos, princípios, relações. Utilizar-se-á do método hipotético-dedutivo, fazendo considerações e formulando hipóteses acerca da problemática, visando soluções, preservando os direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana. Dessa forma, para o desenvolvimento da pesquisa foram utilizados livros, artigos, textos científicos e a jurisprudência.

Primeiramente, será abordado o tema liberdade religiosa e, além do conceito de liberdade religiosa, serão feitas explanações acerca do conceito de direitos fundamentais. Dessa forma, será analisada a liberdade religiosa como direito fundamental e como expressão da dignidade da pessoa humana. Também serão feitos apontamentos relacionados à liberdade religiosa na Constituição Federal de 1988 e, ainda, quanto aos limites à liberdade religiosa.

Posteriormente, será analisado o poder diretivo do empregador e a subordinação, característica inerente à relação de emprego. Além de considerações acerca do poder diretivo e da subordinação, serão feitos apontamentos relativos aos conflitos envolvendo o poder diretivo e a liberdade religiosa. Também serão tecidas considerações quanto ao abuso de poder por parte do empregador.

Por fim, após apontada a problemática concernente à pesquisa, serão realizadas considerações quanto às formas de prevenção e reparação dos conflitos existentes na relação de emprego relativos à intolerância religiosa.

A importância da religião na construção e afirmação da identidade, sua conexão com o livre desenvolvimento da personalidade e da dignidade humana, relacionados à função social da empresa, implicam necessariamente no reconhecimento de um dever do Estado e da empresa na criação de ambientes de trabalho tolerantes, os quais sejam capazes de promover a diversidade, o respeito e a acomodação das práticas religiosas dos empregados.

## 2. LIBERDADE RELIGIOSA - DIREITO FUNDAMENTAL

Os direitos fundamentais consistem em um conjunto mínimo de garantias atribuíveis à pessoa pela condição humana, tem como intuito proporcionar às pessoas uma vida minimamente digna dentro do Estado. Tratam-se do ponto central do ordenamento jurídico do Estado Democrático de Direito, conforme definição trazida por Gilmar Mendes<sup>2</sup>, *in verbis*:

Os direitos fundamentais participam da essência do Estado de Direito democrático, operando como limite do poder e como diretriz para a sua ação. As constituições democráticas assumem um sistema de valores que os direitos fundamentais revelam e positivam. Esse fenômeno faz com que os direitos fundamentais influam sobre todo o ordenamento jurídico, servindo de norte para a ação de todos os poderes constituídos.

Da definição acima colocada extrai-se que os direitos fundamentais atuam como limite e diretriz ao Estado, corroborado por Carl Schmitt<sup>3</sup>:

Os direitos fundamentais em sentido próprio são essencialmente direitos ao homem individual, livre e, por certo, direito que ele tem frente ao Estado, decorrendo o caráter absoluto da pretensão, cujo exercício não depende de previsão em legislação infraconstitucional, cercando-se o direito de diversas garantias com força constitucional, objetivando-se sua imutabilidade jurídica e política.

Aproveitando-se de tais consideração, será analisado um dos direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal de 1988: o direito à liberdade religiosa.

### 2.1 Liberdade Religiosa

Liberdade religiosa é a livre vontade da pessoa em poder escolher, sem imposições, limitações ou coação, sobre o exercício de uma crença, simplesmente por convicções íntimas e pessoais. Trata-se de algo intrínseco à expressão da personalidade, funda-se na dignidade humana, devendo haver liberdade de manifestação, tanto por parte dos indivíduos, quanto por parte dos grupos sociais ou de qualquer autoridade humana. Assim sendo, quanto aos ditames religiosos, ninguém poderá ser forçado a agir de forma diferente de sua própria consciência ou crença.

---

<sup>2</sup> MENDES, Gilmar Ferreira. COELHO, Inocêncio Mártires. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Curso de direito constitucional. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 300.

<sup>3</sup> SCHMITT, Carl. Teoría de la constitución. Madri: Alianza Editorial, 1996, p. 105.

Além disso, a liberdade religiosa, pode ser desdobrada em três vertentes, a liberdade de crença e consciência, a liberdade de culto e a liberdade de organização religiosa. Tratam-se de desdobramentos que contribuem para a formação de um direito fundamental uno, a liberdade religiosa.

A liberdade de consciência e crença deve ser entendida como a autonomia para escolher, de forma livre, a religião que se deseja seguir, a liberdade para deixar uma religião e ingressar em outra e, ainda, poder escolher não seguir uma religião. Quanto a liberdade de culto, é possível extrair duas dimensões: uma individual e outra coletiva, diz respeito aos atos de devoção, praticados de forma particular ou em grupo. Por fim, a liberdade de organização religiosa é a preponderância coletiva da liberdade religiosa, composta pelos grupos religiosos organizados.

A partir da efetivação da liberdade religiosa, em todas as suas dimensões, é possível alcançar um pluralismo na sociedade, prevenindo desavenças e tensões, decorrentes de imposição de uma crença sobre as outras. Dessa forma, é necessários que o Estado, bem como os indivíduos atuem na proteção da expressão religiosa individual ou coletiva e, igualmente, na proteção dos que não tem qualquer crença religiosa.

A religiosidade, bem como a ausência de religião, crença ou convicção são segmentos intrínsecos da personalidade da pessoa, sendo de extrema importância seu exercício na vida pessoal, não podendo ser suprimida pelo ambiente de trabalho. Com vistas à efetivação dos direitos e combate à discriminação e à intolerância é necessário que o ambiente de trabalho seja neutro e livre, visando, ainda, o convívio social harmonioso.

## **2.2 Liberdade religiosa na constituição de 1988**

A Constituição Federal de 1988 não faz distinções entre as pessoas conforme suas crenças ou convicções, não separando os indivíduos conforme sua religiosidade. Da mesma forma devem ser pautadas as relações laborais, não podendo ser feitas distinções entre os indivíduos por critérios religiosos, sendo que mercado de trabalho deve ser acessível a todos.

No ambiente de trabalho, local de intensas trocas de informações e convívio, é natural encontrar posicionamentos de diversas origens. Assim, é necessário ser assegurado que as opiniões, desde que dentro dos limites de respeito aos demais direitos, sejam respeitadas a ponto do empregado ter liberdade para se manifestar sobre sua crença e suas convicções, sem medo

de ser perseguido ou punido. Justamente nesse contexto é que surgem as garantias constantes das normas do artigo 5º e artigo 19 da Constituição Federal de 1988.

No âmbito da Constituição Federal de 1988, o direito fundamental à liberdade religiosa é garantido em todas as três dimensões. A liberdade de consciência e crença e a liberdade de culto estão no inciso VI do art. 5º da CF/88:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] VI – é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

Observa-se que a proteção é ampla, não se limitando ao exercício dos cultos, mas, ainda, aos locais de culto e liturgia. Denota-se de extrema relevância tal previsão, pois não sendo protegidos os locais destinados aos cultos, restaria ameaçada a liberdade de culto, que ficaria restrita.

Por fim, há proteção à liberdade organização religiosa, visto que o texto constitucional, em seu artigo 19, inciso I, veda aos entes federativos embarçar o funcionamento dos cultos religiosos ou igrejas:

Art. 19. É vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios:  
I – estabelecer cultos religiosos ou igrejas, subvencioná-los, embarçar-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;

Cumprir mencionar, que tal previsão, direcionada à proteção da dimensão coletiva da liberdade religiosa, tem sua importância na garantia da própria liberdade religiosa individual dos cidadãos, pois as organizações religiosas tratam-se de veículos para a expressão da fé de pessoas que têm crenças que necessariamente necessitam do convívio comunitário.

Diante de tais considerações, é possível verificar que a Constituição Federal de 1988, consagra a laicidade do Estado, pois além da abstenção quanto a opção religiosa dos indivíduos, também é imposto um dever de proteção à liberdade religiosa. É possível observar que há uma proteção ampla, à liberdade de crença, consciência, organização religiosa, bem como aos locais de culto.

## **2.3 Liberdade religiosa e a dignidade da pessoa humana**

A dignidade humana trata-se de um princípio assegurado constitucionalmente que garante a todos os cidadãos proteção contra qualquer tipo de tratamento que seja desumano ou degradante. Além disso, é atributo intrínseco do ser, que não pode ser renunciado ou alienado, nos dizeres de Ingo Wolfgang Sarlet<sup>4</sup>:

Inicialmente, cumpre salientar — retomando a idéia nuclear que já se fazia presente até mesmo no pensamento clássico — a dignidade, como qualidade intrínseca da pessoa humana, é irrenunciável e inalienável, constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado, de tal sorte que não se pode cogitar a possibilidade de determinada pessoa ser titular de uma pretensão a que lhe seja concedida a dignidade.

Afirma, ainda, que como qualidade que integra o ser humano, deve ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, não podendo ser retirada. Necessário frisar que a liberdade religiosa trata-se de um direito fundamental, assegurado pela Constituição Federal e que constitui um dos pilares da dignidade humana.

A dignidade é algo intrínseco do ser humano, independente de raça, cor, situação econômica, bastando nascer para adquiri-la. Discriminar a pessoa ou impedi-la de exercer o seu credo trata-se de uma punição decorrente do que a pessoa é, do exercício de sua personalidade, o que fere a dignidade humana.

Nesse viés, tratando-se a religiosidade, de atributo da personalidade humana, algo determinante do ser, reprimir alguém em função de seu credo religioso é reduzir a existência da pessoa, descaracterizando-a como ser humano. Torna-se, então, uma obrigação de todos zelar, respeitar e garantir o espaço de exercício da crença.

Nessa perspectiva, é possível observar que o direito de ter ou não religião, sem a interferência ou restrição governamental é um fundamento essencial para a dignidade humana.

## **2.4 Limites constitucionais à liberdade religiosa**

É de extrema importância observar que a liberdade religiosa não é um direito absoluto, sendo que seus limites são estabelecidos através da própria Constituição Federal, isso porque, a liberdade religiosa não pode ser abrigo para crimes, deturpações, violações de direitos. Há

---

<sup>4</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico constitucional necessária e possível. Revista Brasileira de Direito Constitucional – RBDC nº 09 – jan.jun.2007, p. 366.

direitos garantidos pelo ordenamento jurídico que não podem ser relativizados, nem mesmo diante da liberdade religiosa, como é o caso do direito à vida.

O direito à vida é algo primário, sem o qual não é possível que outros direitos sejam exercidos. Nesse ínterim, em se tratando de situação em que o direito à vida esteja ameaçado pelo exercício da liberdade religiosa, é obrigação do Estado agir. Assim como a vida, a dignidade humana é um direito que não poderá sofrer relativizações, pois se trata de algo essencial à existência humana com mínimo de respeito aos direitos básicos.

Em decorrência de tais direitos, a liberdade religiosa não poderá ser exercida de forma que determine a morte, a tortura, os castigos cruéis, perseguições ou qualquer outra forma de violação à vida e a dignidade humana. Além disso, há vários outros direitos que devem prevalecer quando violentados pelo exercício da liberdade religiosa, como exemplo a liberdade, o direito à paz, à livre manifestação de pensamento.

Portanto, é possível afirmar que a liberdade religiosa tem seus limites no próprio ser humano, no respeito ao indivíduo como ser digno, que tem resguardados direitos de existência, que seja livre e digna, não podendo ser relativizada nem mesmo no exercício de sua liberdade de religião.

A própria Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Intolerância e Discriminação Fundadas na Religião ou nas Convicções<sup>5</sup>, proclamada pela ONU em 1981, tem estabelecido em seu artigo 1º, § 3º que a liberdade de manifestação da religião estará limitada à proteção da saúde, da ordem, da segurança, dos direitos e liberdades fundamentais dos demais:

Artigo 1º, §3. A liberdade de manifestar a própria religião ou as próprias convicções estará sujeita unicamente às limitações prescritas na lei e que sejam necessárias para proteger a segurança, a ordem, a saúde ou a moral pública ou os direitos e liberdades fundamentais dos demais.

Sobreleva-se, dessa forma, que a liberdade religiosa não se trata de um direito ilimitado e irrestrito. Existem outros direitos fundamentais a serem considerados, observando-se o contexto em que a discriminação ou intolerância religiosa se insere.

A verdade é que não existem direitos fundamentais absolutos, devendo haver ponderação sobre a prevalência de um sobre o outro. Ainda quanto à liberdade religiosa, direito

---

<sup>5</sup> Proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas a 25 de novembro de 1981 - Resolução 36/55, disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1981Declara%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20a%20Elimina%C3%A7%C3%A3o%20de%20Todas%20as%20Formas%20de%20Intoler%C3%A2ncia%20e%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20Baseadas%20em%20Religi%C3%A3o%20ou%20Cren%C3%A7a.pdf>.

fundamental, assegurado constitucionalmente, existem limitação também estabelecidas constitucionalmente que devem ser analisadas no caso concreto, com a consequente ponderação de princípios.

### **3. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR, SUBORDINAÇÃO INERENTE À RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS DESDOBRAMENTOS**

Primeiramente, necessário considerar que, em sentido *lato*, a empresa é um local profissional, pautado por seu viés econômico e que tem como finalidade primordial a obtenção de lucro, o que depende da atividade laboral de seus empregados. Nessa perspectiva, há prerrogativas conferidas ao empregador, como o poder diretivo, que lhe permitem direcionar a forma de trabalho, todas as atividades, funções, organização. Decorrencia de tais prerrogativas, se encontra a subordinação, inerente à relação de emprego.

Diante de tal contexto, caso não sejam determinados limites ao poder diretivo do empregador, é possível que tal prerrogativa seja exercida de forma que viole a liberdade religiosa do trabalhador. Portanto, é necessário priorizar um local de trabalho neutro, não confessional, que não tome partido religioso em relação aos seus empregados. Devem prevalecer a dignidade humana, o pluralismo, respeito, liberdade para o bom funcionamento do ambiente de trabalho.

Pode até ser que, para o empregador, pessoalmente, a crença ou descrença do empregado seja algo relevante, contudo, na relação de emprego ela não é e nem pode ser determinante para a postura do empregador em relação aos empregados. Ademais, o empregador não poderá justificar atitudes que ferem a inviolabilidade da liberdade religiosa, com base em suas prerrogativas como empregador.

Assim sendo, o presente capítulo discorrerá acerca dos conceitos de poder diretivo e da subordinação na relação de emprego. Além disso, serão abordados os possíveis conflitos entre poder diretivo e a liberdade religiosa. Por fim, serão feitas considerações sobre o abuso do direito diretivo e a configuração de assédio moral religioso.

#### **3.1 O poder diretivo e a subordinação na relação de emprego**

Em um contrato de trabalho temos como principais sujeitos o empregado e o empregador. Conforme definido pela CLT, o empregado trata-se de pessoa física, subordinada a prestar serviço contínuo pessoalmente mediante remuneração, nos termos do artigo 3º da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Quanto ao empregador, no artigo 2º da CLT, tem-se: “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

No contrato de trabalho, verifica-se, então, a existência de uma relação vertical, em que o empregador goza de seu poder empregatício, o qual se desdobra, por exemplo, no poder diretivo, o qual Maurício Godinho<sup>6</sup> define da seguinte forma:

Poder diretivo (ou poder organizativo ou, ainda, poder de comando) seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.

No que tange ao poder diretivo atribuído ao empregador, trata-se da faculdade de dirigir as atividades laborais, ou seja, é o empregador quem determina as atividades a serem desenvolvidas pelo empregado, as atribuições, o que fazer e o que não se fazer. Dessa forma, é possível vislumbrar que o poder diretivo do empregador se concretiza pela subordinação do empregado ao empregador.

E, quanto à subordinação no contrato de trabalho, trata-se de um direcionamento de atividades, característica inerente ao contrato de trabalho, define a forma como se desenvolvem as atividades. Conforme definição de Estêvão Mallet<sup>7</sup>:

“Compreende a prerrogativa, de que se investe o tomador de serviço, em decorrência da relação de emprego, de modular, a cada passo ou quando queira, segundo as conveniências do negócio – observados, é óbvio, os limites legais e contratuais próprios –, a atividade exercida pelo trabalhador, determinando o trabalho a ser feito, a forma, o local e o momento de sua realização, bem como fiscalizando, durante a prestação de serviço, o cumprimento das ordens dadas e, quando pertinente, sancionando o descumprimento delas.”

---

<sup>6</sup> GODINHO, 2010, p. 266

<sup>7</sup> MALLET, Estêvão. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011/2012, p. 226.

Destaca-se que são diversos os motivos pelos quais o empregado se subordina ao empregador, podendo ser por dependência econômica ou mesmo por dependência hierárquica, presente na própria estrutura de uma empresa.

Há que se considerar, ainda, as dimensões acerca das quais o poder diretivo do empregador se manifesta, sendo elas o poder de organizar, disciplinar e controlar. O primeiro é entendido como a forma de organização da empresa, ou seja, o empregador pode definir o regulamento da empresa, a atividade a ser desenvolvida. Quanto ao poder disciplinar, o empregador também poderá impor sanções disciplinares (advertência, suspensão), caso descumpridas as determinações. Por fim, existe a dimensão do poder de controle do empregador, do qual decorre a prerrogativa para fiscalizar as atividades de seus empregados.

Em que pese a existência do poder diretivo do empregador, que gera uma relação de subordinação, tal poder tem limites, sendo possível que o empregado se manifeste diante de ordens ilegais, injustas ou nos casos em que ocorra um descumprimento do contrato de trabalho. Pode ser mencionado, como exemplo, o artigo 483 da CLT, com comandos colocados pelo legislador contra atitudes do empregador que sejam prejudiciais ao empregado:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Importante frisar que em qualquer das dimensões do poder diretivo do empregador existem limites, sejam eles universais, presentes nas leis, tratados, na Constituição Federal, sejam de aplicação limitada, constantes de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ou mesmo do próprio contrato de trabalho. Tais limitações são demasiadamente relevantes, visando assegurar os direitos fundamentais dos empregados como a liberdade e outros direitos de personalidade.

### **3.2 Conflito entre o poder diretivo e o direito à liberdade religiosa**

Conforme já mencionado, o poder diretivo é o meio pelo qual o empregador exerce comando, designa normas e atribuições quanto ao ambiente de trabalho. A própria CLT, em seu artigo segundo traz a definição de empregador, como sendo aquele que assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços. Dessa forma, através do exercício de seu poder diretivo o empregador pode impor as orientações cotidianas, o que pode implicar em condutas discriminatórias em relação à crença, ou mesmo descrença do empregado.

A questão se apresenta de forma problemática, pois, sob alegação de exercício de seu poder diretivo o empregador pode abusar das atribuições que lhe são conferidas, ofendendo direitos fundamentais dos trabalhadores. Assim, necessário mencionar que os direitos individuais dos trabalhadores, liberdade de consciência e crença, devem servir como limites ao exercício do poder diretivo do empregador.

Conforme estabelece a Constituição Federal de 1988, não cabe ao empregador e sequer ao Estado ou a qualquer outra pessoa interferir nas escolhas ideológicas e religiosas do empregado, cidadão, visto que é garantida constitucionalmente a liberdade de consciência e crença. Da mesma forma, caso inexistir uma crença por parte do empregado, não cabe ao empregador interferir ou usar de qualquer juízo de valor em seu relacionamento com o empregado durante o contrato de trabalho.

Diante de tal situação, a proteção contra discriminação na relação de emprego é extremamente necessária, visto que as partes estão originariamente em posições desiguais, sendo que o empregado fica extremamente vulnerável. Nesse contexto, é fácil surgirem conflitos entre o poder diretivo do empregador e o direito fundamental à liberdade religiosa, o qual o empregado goza.

Ainda, deve ser considerado que ambiente de trabalho pode ser propício ao desenvolvimento de intolerância, pois existe um inter-relacionamento de diversas pessoas com personalidades características, concepções e valores diversificados e que, geralmente não estão unidos por vínculos afetivos, mas pelo próprio trabalho.

Nesse cenário, além do conflito vertical de intolerância religiosa, entre empregado e empregador, é possível surgirem conflitos de intolerância religiosa entre os empregados, um conflito horizontal, o qual também demanda uma ação da empresa, que deve usar de seu poder diretivo, prezando por um ambiente de trabalho neutro e saudável. O combate à intolerância religiosa envolve a atuação de todos, dos empregados, empregadores, Estado e a sociedade.

### 3.3 Abuso do poder diretivo e a configuração de assédio moral religioso

O abuso de direito trata-se de ato ilícito, em que o autor de tal ilicitude, ao exercer um direito, extrapola os limites impostos ao seu fim, nos termos do art. 187 do Código Civil: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede, manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.”

Dessa forma, é possível observar que, mesmo sob o manto do direito de dirigir o estabelecimento, o empregador deve agir dentro dos limites impostos ao seu fim, ou seja, o de organizar as atividades da empresa. Extraí-se, então, que qualquer atitude discriminatória ou intolerante para com seus empregados em decorrência de fatores religiosos, excede seu direito.

Nessa linha, atos discriminatórios tratam-se de abuso de poder por parte do empregador. O poder diretivo em nenhuma hipótese poderá ser meio para impor ou repudiar práticas religiosas, interferindo na liberdade de consciência e crença dos empregados, sob pena de ferir a dignidade do empregado, exceto nos casos em que há limitações impostas pela própria Constituição à liberdade religiosa. Por óbvio, o empregado não poderá se valer de sua religiosidade para justificar toda e qualquer atitude dentro de sua relação de trabalho, nesse caso estaríamos diante de um abuso advindo do próprio empregado.

Além disso, o poder diretivo deverá ser usado como forma de não permitir a disseminação de práticas discriminatórias ou intolerantes praticadas entre os próprios empregados. Afinal, a saúde do ambiente de trabalho depende veementemente da forma como o poder diretivo é exercido e é dever do empregador zelar pelo ambiente de trabalho, nos termos do art. 7º, inciso XXII e art. 200, inciso VIII, ambos da Constituição Federal de 1988.

Decorrência lógica do abuso de poder está o assédio moral, caracterizado como atos repetitivos de diminuição da própria pessoa, por meio de tratamento degradante, humilhante e ameaçador ou mesmo através de perseguições. A imposição de apelidos ao trabalhador, de desrespeito, de exposição, tratam-se de formas de expressão do assédio moral. Conforme definição de Sérgio Pinto Martins<sup>8</sup>:

“[...] uma conduta ilícita, de forma repetitiva, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e

---

<sup>8</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Assédio Moral. Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, São Bernardo do Campo, v. 11, 2007

constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém.”

No âmbito de uma relação de emprego o assédio moral pode ser verificado como a conduta do empregador ou mesmo de seus prepostos caracterizada por ironias, ameaças, verificando-se um abuso do poder diretivo, que causa humilhação. Nos termos do entendimento esposado em Acórdão proferido pela 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região<sup>9</sup>:

O assédio moral, no âmbito da relação de emprego, entende-se como a conduta do empregador ou de seus prepostos ou superiores hierárquicos, caracterizada por ameaças, manipulações ou ironias, em nítido abuso do poder diretivo, objetivando expor o empregado a situações vexatórias e humilhantes, ferindo-lhe a dignidade humana e a integridade física ou psíquica, degradando, ainda, o seu ambiente de trabalho.

Decorrente do abuso do poder diretivo, o assédio moral pode surgir através de um rigor excessivo, medidas desproporcionais, exposição ao ridículo, imposição de apelidos. Observa-se que qualquer das condutas elencadas, se decorrentes da expressão da religiosidade do empregado, configuram-se como um assédio moral religioso e devem ser categoricamente combatidas.

São configuradas como formas de assédio no ambiente de labor relativas à intolerância religiosa, de forma reiterada, fazer piadas, impor apelidos, falar mal ou fazer críticas ao empregado em decorrência de suas convicções ou crenças. Portanto, devem ser preservados os princípios da dignidade da pessoa humana, bem como da liberdade religiosa, sendo completamente repelidas atitudes de intolerância da empresa, bem como as de negligência às intolerâncias ocorridas dentro da empresa.

Destaque-se o fato de que o empregador tem responsabilidade pelos atos de seus empregados, em especial os praticados no ambiente de labor. Dessa forma, deve haver uma política interna da empresa que seja preventiva e repressiva contra atos de intolerância religiosa. Ocorre que, a prática de assédio moral religioso por parte dos superiores legitima a prática por parte dos empregados. Conclui-se, portanto, que deve haver uma atuação integrada, no sentido de prevenir e reprimir práticas que violem a liberdade religiosa dentro do ambiente de trabalho.

---

<sup>9</sup> TRT-20 - Processo Nº ROPS-0001881-12.2017.5.20.0009, Relatora: Vilma Leite Machado Amorim, Data de Julgamento: 2509/2018

#### **4. FORMAS DE COIBIR A DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Tem-se a discriminação religiosa como toda forma de diferenciação do indivíduo em decorrência de sua religiosidade. Nas relações laborais, qualquer forma de diferenciação fundada na religião que enseje tratamento diferente aos indivíduos na relação de emprego, em qualquer das fases do contrato de trabalho, configura-se como discriminação religiosa.

Importante mencionar que é possível ocorrer a discriminação religiosa na relação de emprego em uma fase pré-contratual, ou durante o contrato de trabalho. Quando o empregador, por exemplo, com base na religião ou descrença do empregado ou candidato a emprego, pretere-o em sua admissão, ocorre a intolerância religiosa mesmo antes da efetiva contratação e início da relação de emprego, ou mesmo quando são exigidos requisitos estranhos à função e de caráter religioso.

Já iniciado o contrato de trabalho, é possível verificar discriminação religiosa diante de inúmeras ações, como no momento de ascensão profissional ou melhoria de remuneração de determinado funcionário fundada em motivos religiosos, tanto para promovê-lo quanto para negar-lhe a promoção. Ainda, ao impor o uso de uniformes de viés religioso ou tratar com menosprezo o funcionário em decorrência de sua religião, imputando apelidos, expondo-o ao ridículo.

Contudo, no ambiente de trabalho é necessário que o empregado se sinta bem, podendo ter liberdade para se relacionar com seus superiores e com seus colegas de trabalho, livre de pressões desnecessárias, sendo resguardados todos os direitos fundamentais da pessoa humana.

Assim sendo, no ambiente de trabalho, é possível vislumbrar a aplicação dos direitos fundamentais quando, ao empregado, é proporcionado um ambiente livre para manifestações de crença e convicção, em que não se sinta recriminado por exercer um direito que está intimamente relacionado a sua personalidade. Embora esse ambiente pareça utópico, ou difícil de ser alcançado, há medidas que devem ser tomadas para que seja possível garantir os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Como já abordado, o combate à intolerância religiosa deve ser constante e partir de todos os segmentos. Entretanto, no âmbito das relações trabalhistas há agentes especiais, o Estado e a empresa, que podem atuar de maneira efetiva na concretização dos direitos individuais dos trabalhadores, para que seja possível alcançar um ambiente saudável e harmonioso.

Nesse contexto, a intolerância e a discriminação, que vão contra a dignidade do empregado, não podem ser admitidas, devendo, a empresa e o Estado zelarem pela efetivação dos direitos de liberdade dos trabalhadores. Assim, a partir de estudos doutrinários e exemplos jurisprudenciais, serão abordadas algumas das formas de reparação e prevenção à intolerância religiosa, em especial a que ocorre no ambiente de trabalho.

#### **4.1 Difusão de conhecimento e prevenção**

Para que seja realizado um efetivo combate à intolerância religiosa, especialmente no ambiente de trabalho, é necessário que a ação seja conjunta, contudo é fundamental que exista uma linha de combate preventiva. Muito embora o Ministério Público do Trabalho, os Sindicatos, bem como a Justiça do Trabalho possuam meios eficazes de repressão a qualquer tipo de prática de intolerância religiosa no âmbito laboral (ação de indenização, inquérito civil, ação civil pública), é necessário trabalhar para que sejam minimizados os casos de discriminação ou intolerância religiosa, em uma atuação preventiva.

Um importante instrumento é a difusão de conhecimento, que tem caráter preventivo, Através de campanhas de combate a atos de intolerância religiosa, é possível alcançar resultados expressivamente significantes, pois além de ter difusão rápida por meio das redes sociais de comunicação, implicam em comoção da população, que muitas vezes sequer tem conhecimento das questões abordadas. Ressalta-se que as campanhas podem e devem ser promovidas pelo poder público e pelo empregador, internamente, no ambiente de labor, através de cartazes, palestras.

A melhor forma de coibir atos que violem o direito fundamental em apreço são os de difusão de conhecimento e de prevenção, sendo que a empresa deve usar de seu poder diretivo e disciplinar para que seja construído um ambiente de trabalho saudável, em que os direitos e liberdades individuais sejam plenamente assegurados.

Além disso, por meio de tais campanhas também é possível perceber um aumento de casos levados ao conhecimento das autoridades para que sejam tomadas as devidas medidas repressivas/preventivas. Sem sombra de dúvidas, a liberdade religiosa trata-se de um tema que merece ser conhecido, debatido e amadurecido.

#### **4.2 Reparação**

Embora a difusão de conhecimento e as técnicas preventivas à intolerância religiosa sejam extremamente importantes, nem sempre são capazes de eliminarem a discriminação e a intolerância por completo. Em casos desse jaez, é necessário adotar posturas repressivas, buscando reparar os danos causados por condutas discriminatórias. As formas de reparação que serão tratadas são a reparação pecuniária, a retratação, a rescisão indireta do contrato e a reintegração.

A forma mais comum de reparação é a indenização pecuniária, que busca minimizar o sofrimento e as angústias decorrentes das práticas de intolerância. Trata-se, em verdade, de indenização decorrente de um dano moral, ou seja, uma ofensa à honra, à imagem, à própria liberdade do trabalhador, atributos protegidos indistintamente pela Constituição Federal.

Verifica-se, inclusive, ser o entendimento dos Tribunais o cabimento de indenização por danos morais nos casos de configuração de discriminação religiosa, segue decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região<sup>10</sup>, *in verbis*:

RECURSO DAS RECLAMADAS. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO RELIGIOSO. A reclamante era compelida a participar de culto religioso diverso do seu, sob temor de perder o emprego. Violação aos dispositivos contidos no artigo 5º, incisos VI e VIII, da CF que impõe o dever de reparação por dano moral ao empregador. De tal sorte, conclui-se que a conduta relativa à ausência da paga das verbas rescisórias alcança espectro múltiplo e de alto potencial de nocividade ao trabalhador e seus dependentes, sendo diversos os dispositivos e princípios constitucionais desprezados (e.g., arts. 1º, III e IV, 170, caput, e 193, caput, da CF), além de se tratar de comportamento rechaçado pela legislação pátria na categoria de crime (art. 7º, X, da CF, c/c art. 4º do Dec. Lei 368/68).

É incontestável a necessidade de reparação dos danos causados por intolerância religiosa, especialmente os que sejam praticados no ambiente de labor. A indenização pecuniária mostra-se como uma das formas mais comuns de reparação de danos. Contudo, há outras formas de reparação do dano, como é o caso da retratação, muito recorrente quando se trata de violação à honra profissional de determinado indivíduo.

A retratação, é uma forma de corrigir o que foi dito, de reparar algum equívoco. Tratando-se de discriminação, é meio efetivo para que seja, na medida do possível, seja reestabelecido o sentimento de dignidade da pessoa ofendida, que, na maioria das vezes, em decorrência dos atos discriminatórios, se sente diminuída, humilhada. A retratação busca amenizar o ato discriminatório.

---

<sup>10</sup> TRT-4 - RO: 00007959520135040104 RS 0000795-95.2013.5.04.0104, Relator: JOÃO BATISTA DE MATOS DANDA, Data de Julgamento: 29/05/2014, 4ª Vara do Trabalho de Pelotas

É possível, ainda, diante de ato de intolerância religiosa, seja requerida, pelo empregado, a rescisão indireta do contrato de trabalho, que é regulada pelo art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho e elenca a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho pelo empregado em hipótese em que o empregador não tenha cumprido com as obrigações contratuais ou tenha adotado tratamento dispar ou preconceituoso. Abaixo, decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho<sup>11</sup>:

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Nos termos do art. 483 da CLT, o empregado poderá considerar rescindido o seu contrato de trabalho e pleitear a respectiva indenização quando o empregador incorrer em uma das faltas nele elencadas. O mesmo rigor que se exige na análise da falta cometida pelo trabalhador para caracterização da justa causa, diante do princípio da continuidade da relação de emprego que vigora no Direito do Trabalho, também deve ser adotado para a configuração da rescisão indireta. Isso implica dizer que o descumprimento das obrigações contratuais por parte do empregador, apto a ensejar a resolução unilateral do pacto, há que se revestir de gravidade suficiente a ponto de traduzir efetivo obstáculo ao prosseguimento da relação empregatícia. Assim, comprovado o descumprimento de obrigação contratual a justificar a rescisão indireta do contrato do autor, não prospera a insurgência recursal. Recurso de revista não conhecido.

Dessa forma, também serve ao empregado que esteja sofrendo qualquer tipo de discriminação religiosa em seu ambiente laboral, buscar o judiciário e efetuar a rescisão indireta de seu contrato de trabalho. Tal garantia é de extrema relevância, pois a discriminação de cunho religioso fere a dignidade da pessoa humana e faz com que o local de trabalho se torne um ambiente de tortura.

Por fim, também é possível pleitear a reintegração, ou seja, o retorno ao posto de trabalho, do qual tenha sido dispensado em decorrência de sua religiosidade. A lei permite ao empregado retornar ao seu posto de trabalho e, além disso, receber as remunerações que lhe foram retiradas em decorrência do ato discriminatório de demissão. Confirma-se decisão proferida pelo TST<sup>12</sup> que determinou a reintegração em decorrência de dispensa discriminatória de cunho religioso:

RECURSO DE REVISTA. EMPRESA PÚBLICA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CUNHO RELIGIOSO. CARACTERIZAÇÃO. REINTEGRAÇÃO. RECURSO MAL APARELHADO. 1. O egrégio Tribunal Regional consignou que a reclamante teria sido vítima de discriminação religiosa, sendo que a sua "despedida sem justa causa", assim denominada pelo empregador, teria ocorrido, na verdade, de forma arbitrária, ilegal e discriminatória. Explicou que, após o ingresso da autora nos quadros

---

<sup>11</sup> TST - RR: 11007020135130026, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 12/08/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/08/2015

<sup>12</sup> TST - RR: 7458420115030066, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 10/05/2017, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/05/2017

da reclamada em 07/05/2010, "Cientificada de que a reclamante possuía como imperativo de consciência a guarda do sétimo dia da semana, por professar a fé Adventista do Sétimo Dia, desde outubro/2006, conforme Certificado de Batismo de fl. 28 e Declaração de fl. 60, a reclamada passou a inexigir (sic) o seu labor aos sábados, consoante documentos de fls. 26/27 e 30", sendo que "A sua dispensa imotivada se deu em 25/07/2011 (fl. 108), 'por não possuir disponibilidade de horário para atender às necessidades do setor, e tendo em vista que não há outra vaga compatível para remanejamento'. Acrescentou que" não restou evidenciada nos autos a real necessidade da Administração Pública em relação ao trabalho da obreira aos sábados, e tampouco os eventuais prejuízos causados com a manutenção de suas atividades, deixando a ré de comprovar, ainda, a inexistência de vagas compatíveis para o respectivo remanejamento. Registrou que "caberia à empregadora demonstrar que a dispensa foi determinada por motivo outro, que não a circunstância de ordem religiosa ora retratada, ônus do qual não desincumbiu nos termos do art. 333, II do CPC c/c art. 818 da CLT". Em razão disso, considerou nula a dispensa imotivada da reclamante e determinou a reintegração da autora no emprego. 2. Violação do artigo 173, § 1º, II, da Constituição Federal e contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-1 do TST não demonstradas, porque nada dispõem acerca da reintegração ao emprego fundada em ocorrência de dispensa discriminatória. Recurso de revista não conhecido.

Dessa forma, foram realizados os principais apontamentos acerca das formas de reparação da discriminação religiosa no âmbito do ambiente laboral. Ressalta-se que as formas apresentadas podem ser cumuladas entre si, visto que, uma não exclui a outra por si só.

Independente da forma de reparação do dano causado, é necessário que todas as atitudes discriminatórias e intolerantes realizadas no ambiente de trabalho sejam reprimidas, buscando cumprir os preceitos constitucionais e concretizar a liberdade do trabalhador em seu ambiente laboral.

## 5. CONCLUSÃO

A partir da presente pesquisa, foi possível realçar a liberdade religiosa como uma das formas de expressão da personalidade humana, assumindo caráter de direito fundamental, ou seja, garantia essencial à existência da pessoa e ao exercício de uma vida digna. Nesse viés, a intolerância e discriminação religiosa tornam-se violações à própria dignidade humana.

Além disso, há previsão constitucional acerca do direito fundamental à liberdade religiosa, trazendo proteção ampla, à liberdade de consciência, crença, aos cultos religiosos e locais de culto. Ademais, a própria Constituição Federal de 1988 impõe o dever do Estado, todos os seus entes, de não interferência ou embaraço às atividades religiosas, evidenciando a laicidade estatal.

Ocorre que, em decorrência da própria dignidade da pessoa humana, são estabelecidos limites constitucionais à liberdade religiosa, que não poderá ser utilizada como justificativa para violação de outros direitos fundamentais como a vida, a liberdade. Em contrapartida a tais limitações, a liberdade religiosa é um direito fundamental que tem especial proteção, inclusive no âmbito do contrato de trabalho.

Quanto ao trabalho, trata-se de algo intimamente ligado à concretização de uma vida digna, é elemento essencial, principalmente por ser fonte de sustento, e, nesse aspecto, fazer com que as pessoas se tornem dependentes dele para sua própria sobrevivência. Embora o trabalho seja demasiadamente importante, não é possível desconsiderar que o trabalhador carrega consigo direitos fundamentais, os quais não podem ser negligenciados.

Ocorre que, o ambiente de trabalho cria um cenário de fácil desenvolvimento de conflitos de viés religioso, tanto decorrente de relações horizontais, quanto verticais. Por se tratar de um local de inter-relacionamento pessoal intenso, entre os próprios empregados, há um fluxo de ideias, crenças, opiniões, que podem ser divergentes e, caso não exista um posicionamento da empresa, podem gerar conflitos de intolerância e discriminação. Além disso, nas relações verticais, entre o próprio empregador ou seus representantes e os empregados podem haver violações à liberdade religiosa, por extrapolação dos limites impostos ao poder diretivo.

É imprescindível o reconhecimento de que, ao adentrar no ambiente laboral, nenhum dos direitos fundamentais do trabalhador poderá ser violado, pois ele não deixa de ser cidadão e nem mesmo pessoa humana. Nesse contexto, é necessário que o empregador use de seu poder diretivo na criação de um ambiente saudável, neutro, em que não seja admitida qualquer forma de violação às liberdades individuais religiosas.

Além disso, é estritamente importante a observância dos limites impostos ao exercício do poder diretivo para que seja coibida a ocorrência de abuso de direito e até mesmo de assédio moral religioso. O contrato de trabalho, embora pautado pela subordinação e modelado pela prerrogativa do empregador de dirigir seu empreendimento não poderá, em nenhuma hipótese, ser cenário para violação de direitos fundamentais do empregado.

Nesse ínterim, diante da possibilidade de serem desenvolvidos diversos conflitos que colocam em risco o direito fundamental do empregado à liberdade religiosa, são necessárias medidas capazes de limitar o poder diretivo, bem como usá-lo de forma a desestimular a intolerância religiosa nas relações trabalhistas.

Entende-se que a melhor forma de inibir a ocorrência de conflitos dessa ordem é através da criação de um ambiente de trabalho neutro, em que não seja admitida qualquer forma de

violação às liberdades individuais, o que pode ser concretizado a partir do próprio poder de direção e sanção do empregador.

Ademais, para que esse ambiente seja fortalecido, devem ser promovidas campanhas contra a intolerância religiosa, tanto por parte do poder público, como pela empresa, de forma interna. Acredita-se que a difusão de conhecimento e a prevenção são capazes de reduzir os casos lamentáveis de intolerância religiosa, especialmente na vigência do contrato de trabalho.

Por fim, nos casos em que as medidas de prevenção não sejam efetivas, devem ser adotadas medidas repressivas, para que sejam impostos limites e direcionamento ao poder diretivo do empregador. Uma das formas de remediar a intolerância religiosa é por meio de reparação do dano causado, que pode se dar de forma pecuniária, através de indenizações por danos morais, ou por meios de reparação não pecuniários, como a retratação, a reintegração ou mesmo a rescisão indireta do contrato de trabalho.

A forma de reparação deverá ser escolhida conforme o caso concreto, observando-se o que efetivamente será capaz de amenizar as consequências de qualquer forma de violação à liberdade religiosa. Contudo, o mais importante é não negligenciar ou omitir os casos de intolerância ou discriminação durante o contrato de trabalho, para que sejam tomadas as medidas cabíveis.

Embora o trabalho seja algo essencial à sobrevivência humana, não é permitido pela legislação e nem mesmo razoável que o empregado seja humilhado, agredido ou diferenciado por sua opção religiosa ou ausência de religião. É dever do Estado e da empresa garantir aos trabalhadores que sejam assegurados seus direitos fundamentais, inclusive à liberdade religiosa.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2010.
- GUIMARÃES, Ignez. Discriminação Religiosa nas Relações de Emprego: Formas de Neutralização e Reparação. 2012. Dissertação (Mestrado em Direito Negocial) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina.
- JUNIOR, Aloísio Cristovan dos Santos. Direito fundamental à liberdade religiosa e o contrato de trabalho: o dever de acomodação razoável no direito brasileiro. Tese (Doutorado em Direito) – Fac. De Direito, PUCRS, Porto Alegre 2012.
- Manual sobre a legislação Europeia Andiscriminação. Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, 2010. Conselho da Europa, 2010.
- MENDES, Gilmar Ferreira. COELHO, Inocêncio Mártires. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Curso de direito constitucional. São Paulo: Saraiva, 2009.
- MINIUCI, Geraldo. Direito e religião ou as fronteiras entre o público e o privado. Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito. São Paulo, v.2, jul./dez. 2010.
- NETO, Manoel Jorge e Silva. A proteção constitucional à liberdade religiosa. Revista de Informação Legislativa, Brasília, a.40, n.160, p.111-130, out./dez. 2003.
- PINHEIRO, Maria Cláudia Bucchianeri. Liberdade religiosa, separação Estado-Igreja e o limite da influência dos movimentos religiosos na adoção de políticas públicas. Revista de Informação Legislativa, Brasília, a.45, n.180, p.347-373, out./dez. 2008.
- SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. Curso de Direito Constitucional. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012. ISBN 978-85-203-4316-6.
- SETUBAL, Alexandre Montanha de Castro. Aspectos interdisciplinares e jurídico-trabalhistas do direito fundamental à liberdade religiosa. 2011.Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador.