



Andréa Farias Cavalcanti

O CARÁTER IDENTITÁRIO DA RELIGIÃO  
NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO:  
Uma análise da Liberdade Religiosa  
em Portugal e no Brasil

Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais - Menção em Direito Laboral

Orientador: Professor Doutor João Leal Amado

Junho/2017



UNIVERSIDADE DE COIMBRA

• U



C •

**FDUC** FACULDADE DE DIREITO  
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

**ANDRÉA FARIAS CAVALCANTI**

**O CARÁTER IDENTITÁRIO DA RELIGIÃO NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE  
TRABALHO:**

**Uma análise da Liberdade Religiosa em Portugal e no Brasil**

**THE IDENTITY CHARACTER OF RELIGION IN THE FRAMEWORK OF  
WORK RELATIONS:**

**An analysis of Religious Freedom in Portugal and Brazil**

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

**Orientador: Professor Doutor João Leal Amado**

**COIMBRA  
2017**

*Para meu pai, minha mãe, meu irmão André, minha irmã Aline e a minha vó Josefa, meus  
incentivadores na realização de meus sonhos.*

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por ter guiado os meus passos, caminhando ao meu lado em todos os momentos e muitas vezes me carregando no colo. Obrigada por todos os obstáculos que me trouxeram valiosas lições e colaboraram para o meu crescimento. Agradeço por todas as bênçãos derramadas sobre mim, pela coragem e por sua infinita fidelidade comigo ao conceder tudo o que me foi necessário para finalizar esta etapa tão importante.

Agradeço aos meus pais, Américo Cavalcanti e Ana Lúcia Cavalcanti, pelo apoio, educação, confiança, pelo amor incondicional e por terem me encorajado a acreditar e buscar os meus sonhos, porque sei que, se não fosse por vocês, eu jamais conseguiria chegar até onde cheguei. Vocês são minhas inspirações!

Aos meus irmãos, André Cavalcanti e Aline Cavalcanti, por todo o apoio, pelos conselhos, cumplicidade, pela amizade, incentivo, amor e por depositarem tanta confiança em mim.

Agradeço à minha avó Josefa Guimarães por sempre me colocar em suas orações e pelo enorme carinho e amor diários.

Não posso deixar de agradecer ao meu honrado orientador, o Professor Doutor João Leal Amado, pela sabedoria transmitida com tanta generosidade, pelos ensinamentos, que foram fundamentais para a elaboração deste trabalho. Meu eterno agradecimento por ter me acolhido e me incentivado na preparação deste trabalho.

Gratidão à Universidade de Coimbra, por todo o acolhimento, infraestrutura e excelentes docentes com os quais tive o prazer de conviver e partilhar conhecimentos, que permitiram a conclusão deste ciclo. Jamais irei esquecer desta oportunidade, serei eternamente grata!

Sou grata, também, aos amigos que Coimbra colocou no meu caminho, pelo companheirismo e pela fidelidade, fazendo com que o desafio e a distância dos familiares se tornassem mais fáceis de serem enfrentados.

Agradeço a todas as pessoas que contribuíram de alguma forma para a conclusão desta etapa.

Desse modo, sigo caminhando e acreditando na nossa capacidade de realizarmos os nossos sonhos, sem deixarmos de lado a coragem e a determinação.

*“O mundo está nas mãos daqueles que têm coragem de sonhar, e correr o risco de viver seus SONHOS”,*

Paulo Coelho.

*“De todas as liberdades sociais, nenhuma é tão congenial ao homem, e tão nobre,  
e tão frutificativa, e tão civilizadora, e tão pacífica, e tão filha do Evangelho,  
como a liberdade religiosa”.*

**Rui Barbosa**

## RESUMO

A liberdade religiosa é um dos princípios fundamentais que regem a relação de trabalho; e é justamente por meio dela que o trabalhador adquire o direito de escolher a sua religião e as suas convicções em concordância com a sua fé. Muitas dessas religiões aplicam certas doutrinas e regras como forma de obediência e gratidão à divindade. No entanto, algumas delas têm como objeto signos extravagantes ou regras incomuns, o que acaba, em algumas situações, colocando o trabalhador em posição de ter de escolher entre a sua crença e o contrato de trabalho. Sabe-se que esses adereços, indumentárias e regras impostas nada mais são que uma identificação da religião, e o seguimento deles não diminui a capacidade do trabalhador. Todavia, algumas regras podem vir a prejudicar a normalidade das atividades da entidade patronal, principalmente no âmbito das empresas de pequeno porte, que não possuem um grande número de empregados. Dessa forma, o que se tem no ambiente de trabalho é, de um lado, o direito fundamental do trabalhador, e, do outro, o direito do empregador, sendo certo que, em determinados casos, ambos acabam por entrar em conflito.

**Palavras-chave:** Liberdade religiosa. Princípio fundamental. Igualdade. Trabalhador. Símbolos. Não discriminação.

## **ABSTRACT**

Religious freedom is one of the fundamental principles governing the working relationship. In addition, it is precisely through it that the worker acquires the right to choose his religion and his convictions in accordance with his faith. Many of these religions apply some doctrines and rules as a form of obedience and gratitude to divinity. However, some of these applied doctrines have as purpose extravagant signs or unusual rules, which ends up, in some situations, placing the worker in a position to have to choose between his belief and the contract of employment. It is known that these props, clothes and imposed rules, are nothing more than an identification of the religion and the following of these rules do not diminish the capacity of the worker. However, some rules may hinder the normality of the employer's activities, especially those small businesses that do not have a large number of employees. Thus, what one has in the work environment is, on one hand, the fundamental right of the worker, and, on the other hand, the right of the employer, and in some cases, these two rights may conflict.

**Keywords:** Religious freedom. Fundamental principle. Equality. Worker. Symbols. Non-discrimination.



## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Art. – Artigo

CEDH – Convenção Europeia dos Direitos do Homem

CES – Conselho Económico e Social das Nações Unidas

CF – Constituição Federal

Cfr. – conferir

CIDH - Carta Internacional dos Direitos do Homem

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DUDH – Declaração Universal dos Direitos do Homem

*e.g. – exempli gratia*

EEOC – *Equal Employment Opportunity Commission*

EUA – Estados Unidos da América

Ibid. – *Ibidem*

Id. – *Idem*

LLR – Lei da Liberdade Religiosa (Lei nº 16/2001, de 22 de junho)

Op. cit. – *opus citatum*

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

Par. – parágrafo

PIDCP – Pacto Internacional sobre Direitos Cíveis e Políticos

PIDESC – Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais

TEDH – Tribunal Europeu dos Direitos do Homem

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

UE – União Europeia

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

*v.g. – verbi gratia*

*vs. – versus*

## ÍNDICE

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>2 LIBERDADE RELIGIOSA .....</b>	<b>15</b>
2.1 Aspectos gerais da liberdade em questão .....	15
2.2 A liberdade religiosa enquanto direito fundamental.....	20
2.2.1 A ótica trabalhista sobre a questão.....	23
2.3 Princípio da igualdade e da não discriminação em matéria religiosa .....	24
2.3.1 A igualdade e a não discriminação no âmbito laboral sobre a questão religiosa .....	27
<b>3 A LIBERDADE DE RELIGIÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO .....</b>	<b>32</b>
3.1 O ambiente de trabalho como espaço de afirmação de direitos fundamentais ...	32
3.2 A limitação do direito à liberdade religiosa.....	36
3.2.1 Limites ao exercício da liberdade religiosa do trabalhador subordinado	38
3.2.2 A boa-fé como fator de ponderação para a execução do contrato .....	39
3.2.2.1 O dever de acomodação razoável da crença do trabalhador no mundo laboral .....	41
3.3 O Proselitismo no âmbito do trabalho .....	43
<b>4 O CARÁTER IDENTITÁRIO DA RELIGIÃO E SUA EXPRESSÃO SIMBÓLICA .....</b>	<b>47</b>
4.1 Uso de adereços pessoais e vestuários religiosos .....	49
4.1.1 CASOS PARADIGMÁTICOS: a recusa ao cumprimento de normas empresariais relacionadas com o vestuário .....	56
4.1.1.1 Festividade do Círio.....	56
4.1.1.2 Acórdão <i>Carol Grotts vs. Brinks</i> .....	58
4.1.1.3 Acórdãos Tribunal de Justiça.....	59
4.1.1.3.1 Acórdãos: <i>Samira Achbita vs. G4S Secure Solutions</i> e <i>Asma Bougnaoui</i> e a <i>Association de défense des droits de l’homme (ADDH) versus Micropole</i> .....	59
4.2 A guarda dos chamados dias santos e a sua importância para os crentes .....	69
<b>5 A DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA NOS ORDENAMENTOS JURÍDICOS PORTUGUÊS E BRASILEIRO.....</b>	<b>81</b>
5.1 Ordenamento Português.....	81
5.1.1 A Liberdade Religiosa no âmbito laboral português.....	86
5.2 Ordenamento Brasileiro .....	92
5.2.1 A liberdade religiosa no âmbito laboral brasileiro .....	96
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>102</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>104</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Um dos assuntos mais controversos que podem ser encontrados nas relações de trabalho diz justamente respeito à religião. Trata-se de tema cuja discussão, séria e atenciosa, é relativamente recente, a despeito da sua relevância e ocorrência cada dia maior e mais notável no mundo laboral. De fato, a sociedade moderna experimenta certa fragmentação e diversificação dos fenômenos religiosos, haja vista as inúmeras religiões existentes, com doutrinas e regras distintas e variadas.

Dessa feita, a discussão acerca da liberdade religiosa é fundamental nos dias atuais, principalmente quando relativa às questões atinentes ao ambiente de trabalho, tendo em vista que, muitas vezes, o trabalhador é posto em uma posição de escolha, isto é, tem de escolher entre a sua religião e o contrato de trabalho, devido à não concordância da acomodação pelo empregador, referente aos mandamentos impostos pelas crenças.

Verdadeiramente, há um número crescente de disputas relacionadas à liberdade religiosa em várias etapas dos procedimentos do trabalho que podem decorrer da luta contra comportamentos discriminatórios por razões religiosas para confrontações de deveres reais – deveres, estes, que aparecem na esfera da religião e guardam pertinência com a execução do contrato de trabalho.

A questão a se considerar, *in casu*, diz respeito à eficácia dos direitos fundamentais na relação, uma vez que o reconhecimento desses direitos, *v.g.*, a liberdade religiosa, não pode ser restringido ou até mesmo proibido em qualquer momento durante o contrato de trabalho. Por outro lado, a Constituição também confere ao empregador um direito fundamental, o da livre iniciativa. Em razão disso, deve buscar-se um equilíbrio na relação, a fim de que tanto o empregador quanto o trabalhador possam exercer seus direitos.

Ademais, a liberdade religiosa está entrelaçada com os princípios do sistema constitucional, da igualdade e da proibição da discriminação, não podendo o trabalhador ser prejudicado em razão de sua crença ou pelos mandamentos em que acredita, ou mesmo por não crer em algo. Os princípios constitucionais, basilares do Estado Democrático de Direito, protegem a pessoa humana contra qualquer forma de discriminação e lhes garantem a igualdade de tratamento e respeito, além da igualdade de oportunidades.

Dessa forma, o presente trabalho pretende analisar a possibilidade, de acordo com os princípios jurídicos, do trabalhador utilizar os mandamentos da sua crença no ambiente

laboral, sem ser foco de discriminação e sem prejudicar o andamento das atividades da empresa.

Além disso, o trabalho visa demonstrar, ainda, que a liberdade religiosa é um direito fundamental inalienável conferido a todas as pessoas e, assim, qualquer empregado, no ambiente de trabalho, não poderá ter a sua liberdade violada, devendo exercer a sua crença conforme os ensinamentos que lhe são passados, tendo em vista que tais doutrinas são impostas pela divindade.

No entanto, existem algumas religiões que têm os seus costumes mais evidentes e manifestos, não apenas na forma de agir, mas também na de se vestir, razão pela qual acabam seus fiéis sendo vistos com grande estranheza pelo empregador ou pelos demais empregados, dificultando a sua acomodação no ambiente laboral, sendo objeto de discriminação.

O trabalhador, ao utilizar determinado símbolo ou obedecer a alguma regra que é determinada ou imposta pela religião, apenas quer reafirmar a sua identidade, a sua cultura e a autodeterminação de sua imagem; desse modo, razoável entender-se que a obediência pela doutrina deve ser permitida dentro do âmbito do trabalho.

A grande discussão, tema central do presente trabalho, concentra-se na vestimenta religiosa usada pelos empregados e pelo dia de descanso na semana – dia, este, considerado santo. Ocorre que, da mesma forma que existem regras dentro da religião, algumas normas também são impostas pelos empregadores, dando origem a um impasse no local de trabalho.

Embora os empregadores tenham conhecimento da laicidade estatal e de que todas as religiões devem ser respeitadas, muitos deles continuam a praticar condutas tidas por ilícitas, aproveitando-se da condição de inferioridade do empregado, tanto na contratação quanto durante o contrato de trabalho, o que muitas vezes resulta na demissão do trabalhador. Muitas empresas se valem do “poder de direção” para ditar regras que interferem na liberdade de escolha do empregado, rescindindo o contrato de trabalho sem qualquer justificativa, velando-se de razões verdadeiramente discriminatórias.

Algumas regras impostas pela religião não atribuem qualquer ônus ao empregador, e tais práticas não interferem na capacidade deste nem no desenvolvimento das atividades empresariais. Mas, até que ponto o empregado pode se utilizar dessa tal liberdade que a Constituição confere? E o direito fundamental do empregador?

Com isso, apresentar-se-ão, dentro desses conflitos de interesses, as dificuldades pertinentes ao trato dos princípios jurídicos envolvidos, buscando-se uma integração construtiva entre os interesses dos trabalhadores e dos empregadores.

Nessa linha de ideias, o segundo capítulo abordará os principais aspectos da religião, a sua definição incerta e a sua mudança até os dias atuais. Além disso, o trabalho apresentará, nesse capítulo, a importância do tema da liberdade religiosa nos diversos ordenamentos jurídicos, instrumentos internacionais e nas constituições dos países, para além da sua relevância no ambiente laboral, pois, enquanto de um lado está a figura do empregador, que possui o poder de direção, de outro, ressalta o trabalhador, hipossuficiente na relação.

A importância do princípio da igualdade merece destaque, visto a sociedade buscar, de forma contínua, a isonomia ou a redução da desigualdade, tentando fazer com que os tratamentos dos indivíduos sejam de certo modo igualitários e evitando a diferenciação no meio social no que tange à discriminação. Assim, o trabalhador não pode ser discriminado em razão das suas convicções religiosas, ou por não ter nenhuma crença.

Já em relação ao terceiro capítulo, tratar-se-á, ali, das questões das regras e doutrinas aplicadas pela religião dentro do ambiente de trabalho, vez que o trabalhador, quando celebra o contrato com o seu patrão, aliena a sua força de trabalho – e não a sua pessoa –, e, por isso, não pode abrir mão dos direitos fundamentais conferidos pela Constituição. Além disso, em tal capítulo, serão apresentados os limites dessa liberdade conferida ao trabalhador, posto nenhum direito ser absoluto.

Para que o trabalhador exerça o seu direito de liberdade dentro do âmbito laboral, é necessário que sejam respeitados determinados critérios, a fim de que a execução do contrato de trabalho seja realizada de forma sadia, o empregador não pode exigir dos seus trabalhadores que as suas convicções permaneçam no foro íntimo, mas também não pode o indivíduo propor determinadas situações que inviabilizem as atividades da empresa. Logo, a busca do equilíbrio por meio da boa-fé é primordial para que a relação seja agradável.

No quarto capítulo, a abordagem recairá sobre o caráter identitário da religião por meio dos símbolos, sejam eles utilizados em vestuários, sejam na busca de um dia específico da semana para descanso. Todas essas questões são consideradas identificação da religião, isto é, o indivíduo, quando se utiliza de determinado símbolo ou propõe ao empregador a

folga no dia específico da semana, ele apenas demonstra que exerce uma crença e acredita que seguir os mandamentos impostos pela religião fará com que seja recompensado espiritualmente pelo divino. Nesse momento do trabalho também serão colacionados alguns acórdãos e a visão dos tribunais a respeito desses temas atuais, que englobam variadas questões e comportam diversas discussões.

O objeto do quinto e último capítulo é a liberdade religiosa em Portugal e no Brasil e como esses dois países enfrentam essa temática dentro do ambiente de trabalho, tendo em mente que, de um lado, se encontra o trabalhador, detentor de direitos fundamentais, e, do outro lado, o empregador, a parte mais forte da relação em tela.

O presente trabalho buscará mostrar que as frequentes restrições ocorridas no seio dos direitos fundamentais do trabalhador, ou melhor, na liberdade religiosa, denotam a necessidade de se dedicar maior atenção a este tema, que não é único, mas se revolve de bastante seriedade.

## 2 LIBERDADE RELIGIOSA

### 2.1 Aspectos gerais da liberdade em questão

O termo religião tem a sua origem na palavra latina *religio*, cujo sentido indicava um conjunto de regras, observâncias, advertências, sem fazer qualquer indicação ou referência a Deus, rituais, mitos ou outros tipos de manifestações que se entendem como de cunho religioso<sup>1</sup>. Dessa forma, o conceito de religião foi construído histórica e culturalmente no Ocidente, adquirindo um sentido ligado à tradição cristã<sup>2</sup>, não possuindo um significado original ou absoluto<sup>3</sup>.

As pesquisas antropológicas e arqueológicas demonstram que a religião faz parte da vida social do homem desde tempos muito remotos, tendo este se maravilhado com o mundo e tentando buscar explicações míticas para entendê-lo. Apesar de a religião fazer parte da vida do homem de há muito tempo, sabe-se, igualmente, que a liberdade de religião corresponde a uma conquista recente da humanidade, podendo-se, com base no pensamento de Georg Jellinek<sup>4</sup>, enfatizar ser ela um dos direitos fundamentais conquistados pelo homem, sendo considerada até mesmo um direito de primeira geração<sup>5</sup>, dentro da divisão de gerações de direitos fundamentais estruturada por Norberto Bobbio.

Até o século XIX, o conceito de religião era entendido de forma restrita, teísta, em termos ocidentais, relacionado aos temas de divindade, moralidade e adoração<sup>6</sup>. No entanto, no século XX, com o reconhecimento de mais de 250 grandes organizações religiosas, o conceito jurídico de religião veio a se tornar mais pluralista.

---

<sup>1</sup> SILVA, Elaine Moura. Religião, Diversidade e Valores Culturais: conceito teóricos e a educação para a Cidadania. *Revista de Estudos da Religião* – REVER. São Paulo, a. 4, n. 2, p. 4, 2004.

<sup>2</sup> Ibid. p. 4.

<sup>3</sup> PERAZZO, Anne Kharine da Silva. *A laicidade na França Republicana: A questão da indumentária religiosa perante o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos*. Coimbra. 2015. p. 13. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídico-Políticas – menção em Direito Constitucional) – Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Coimbra. 2015.

<sup>4</sup> MORAIS, Márcio Eduardo Pedrosa. Religião e Direitos Fundamentais: O princípio da Liberdade Religiosa do Estado Constitucional Democrático Brasileiro. *Revista Brasileira de Direito Constitucional*. São Paulo, n. 18, p. 226, jul./dez. 2011.

<sup>5</sup> A primeira geração dos direitos humanos diz respeito aos direitos civis e políticos, fundamentados na liberdade (*liberté*); a segunda geração, por sua vez, corresponde aos direitos econômicos, sociais e culturais, baseados na igualdade (*égalité*); já a última geração seria a dos direitos de solidariedade, em especial o direito ao desenvolvimento, à paz e ao meio ambiente, coroando a tríade com a fraternidade (*fraternité*).

<sup>6</sup> TRIBE, Laurence M. *American Constitutional Law*. 2ª ed. Nova Iorque: Foundation Press, 1988. p. 1179.

Não existe nas Constituições hodiernas, e nem poderia existir, uma definição do que venha a ser a religião, tendo em vista que esta é, para cada pessoa, aquilo que ela entende ser<sup>7</sup>. Entretanto, pode dizer-se, que a religião surge geralmente associada à adoração de uma divindade, com a ideia de reconhecimento e afirmação da dependência humana relativamente a poderes naturais ou sobrenaturais<sup>8</sup>.

A religião pode ser definida como a existência de um poder sobrenatural, criador e controlador do Universo, concedendo ao indivíduo uma natureza espiritual que continua a existir depois da morte<sup>9</sup>.

Em sentido mais amplo<sup>10</sup>, entende RAQUEL TAVARES que

a religião existe no quadro de um sistema que leva envolvida uma moral correspondente à doutrina religiosa, reflectida depois num elemento de auto-compreensão do homem no conjunto do mundo que se projecta num modo particular de vida social, isto é, em comportamentos individuais ou colectivos, religiosamente motivados, mais ou menos ritualizados, através dos quais o homem participa no Eterno e coopera na conformação do mundo, nem culto, portanto<sup>11</sup>.

Dessa forma, pode afirmar-se, inicialmente, ser a liberdade de religião um assunto emergente da modernidade, a qual está preocupada com a autonomia do sujeito, como também com a efetividade dos direitos humanos<sup>12</sup>.

A liberdade de consciência, de religião e de culto é reconhecida no artigo 41º da Constituição da República Portuguesa<sup>13</sup> e também na Lei nº 16/2001. Além disso, o preceito constitucional que consagra a liberdade de religião segue precisamente o mesmo esquema na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), artigos 2º e 18º; no Pacto

---

<sup>7</sup> MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui. *Constituição Portuguesa Anotada*. t. I. Coimbra: Coimbra Editora, 2005. p. 447.

<sup>8</sup> NOSS, John Boyer. *Man's religions*. 3ª ed. Nova Iorque: Macmillan, 1965. p. 702.

<sup>9</sup> PANZINI, Raquel Gehrke et al. Qualidade de vida e espiritualidade. *Revista de Psiquiatria Clínica*. Porto Alegre, v. 34, supl. 1, p. 106, 2007.

<sup>10</sup> ROSS, Ralph; HAAG, Ernst van den. *The Fabric of Society: An Introduction to the Social Sciences*. Harcourt: Brace, 1957. p. 311. Sobre a religião, Ross e van den Haag afirmam que pensar em um indivíduo religioso é acreditar que ele seja membro ou frequentador de determinada igreja e que acredita na existência de um Deus, sustenta a filosofia, uma visão da vida, atribuindo ao sagrado uma qualidade de valor. Para este indivíduo, a crença é um relacionamento com Deus, a existência de um corpo doutrinário, a participação de rituais, elementos carregados de implicações morais e éticas.

<sup>11</sup> REIS, Raquel Tavares dos. *Liberdade de Consciência e de Religião e Contrato de Trabalho do Trabalhador de Tendência: Que Equilíbrio do Ponto de Vista das Relações Individuais de Trabalho?*. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. p. 89.

<sup>12</sup> MORAIS, Márcio Eduardo Pedrosa. Op. cit. p. 226.

<sup>13</sup> Art. 41º (Liberdade de consciência, de religião e de culto). 1 - A liberdade de consciência, de religião e de culto é inviolável.



Internacional de Direitos Civis e Políticos, artigo 18º; na Convenção Europeia dos Direitos do Homem, artigo 9º; e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, artigo 10º.

No Brasil, o principal dispositivo em relação à matéria religiosa encontra-se disposto no artigo 5º, VI, da Constituição Federal<sup>14</sup>.

O artigo 41º, nº 1, da CRP não tem apenas o objetivo de tutelar os aspectos da liberdade religiosa, mas também a liberdade de culto e de consciência. Em relação ao artigo 5º, VI, da Constituição brasileira, além da liberdade religiosa, também tutela a liberdade de consciência, sendo assegurado o livre exercício de cultos religiosos.

GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA<sup>15</sup> ensinam que a liberdade de consciência, da religião e de culto são direitos distintos, apesar de conexos. Consideram a *liberdade de consciência* nada mais do que liberdade de convicção, de opção e de valores, isto é, o indivíduo tem a liberdade de escolher os próprios padrões de valoração moral ou até mesmo de ética da sua conduta. A *liberdade de religião*, por seu turno, é aquela em que a pessoa adota ou não uma determinada religião<sup>16 17</sup>, podendo fazer proselitismo num sentindo ou noutro e não ser lesionada por qualquer posição ou atitude religiosa ou antirreligiosa. Já a *liberdade de culto* seria somente uma dimensão da liberdade religiosa dos crentes, compreendendo o direito individual ou coletivo de praticar atos externos de referência próprios de uma determinada religião.

Diante disso, percebe-se que a liberdade de consciência é mais ampla do que a liberdade religiosa, porque tanto abrange crenças religiosas como qualquer outra convicção

---

<sup>14</sup> Art. 5º: [Omissis]. 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.

<sup>15</sup> CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa Anotada*, vol. I, 4ª Ed. Revista, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pág. 609. A doutrina e a própria jurisprudência não se cansam de destacar a íntima relação que se estabelece entre a liberdade de consciência, religião e culto e a dignidade da pessoa humana.

<sup>16</sup> O direito protege todas as questões que o indivíduo possa tomar ligadas à matéria religiosa, mesmo que se trate de opções de rejeição.

<sup>17</sup> MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspectivação de um dever, vez que é garantido o direito de adotar ou não uma religião ou até mesmo de mudar. E acrescenta que o Estado não pode proibir religiões, salvo quando violar a dignidade da pessoa humana, e também não pode obrigar os indivíduos a aderir a certa religião. Além disso, afirma existirem manifestações fortes de uma dimensão positiva, porquanto é dever do Estado garantir as condições para cumprimento das prescrições de uma determinada religião.*

moral ou filosófica, ao passo que a liberdade de culto nada mais é que um componente da liberdade de religião<sup>18</sup>.

Sobre a liberdade religiosa, JÉMOLO reconheceu-a como sendo a primeira de todas as liberdades existentes<sup>19</sup>. O seu objeto da liberdade religiosa nada mais é que “a fé como ato e a fé como conteúdo de tal ato, assim como a religião em todas as suas manifestações individuais, associadas ou institucionais, públicas ou privadas<sup>20</sup>”.

Note-se que a doutrina tem destacado que a liberdade religiosa tem um sentido amplo, de modo a abranger qualquer forma de encarar o fenômeno religioso, assegurando a todas as pessoas a possibilidade de escolher a sua própria crença, segundo a sua consciência, e de adotar ou não os princípios basilares aplicados dessa religião<sup>21</sup>.

Sob essa ótica, JÓNATAS MACHADO esclarece que a definição de liberdade religiosa é insuscetível de identificação como uma qualquer confessional sobre a verdade objetiva da sua autocompreensão religiosa<sup>22</sup>, afirmando, outrossim, que o conceito apenas pretende “acomodar o fenômeno da religião, na sua diversidade, no contexto de uma ordem pluralista de igual liberdade”<sup>23</sup>.

Destaca-se, ainda, que a liberdade religiosa<sup>24</sup> está ligada à própria dignidade da pessoa humana, pois abrange a origem do ser e define orientações de comportamentos para

---

<sup>18</sup> REIS, Raquel Tavares dos. Op. cit. p. 88. Nesse sentido, Raquel Tavares afirma que a liberdade de culto se define como a liberdade de praticar as cerimônias e ritos religiosos, tanto pública quanto privadamente – liberdade, esta, compreendida no conteúdo da liberdade de religião.

<sup>19</sup> ADRAGÃO, Paulo Pulido. *A liberdade religiosa e o Estado*. Coimbra: Almedina, 2002. p. 17.

<sup>20</sup> VILADRICH, Pedro-Juan; ORTIZ, Javier Ferrer. *Los principios informadores del Derecho eclesiástico español*. Universidad de Navarra, Ediciones Universidad de Navarra. EUNSA, 1996. pp. 93 e ss.

<sup>21</sup> MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspectivação de um dever de adequação*, op. cit. p. 112. Citando Óscar Fernández, afirma Susana “julgamos que a existência de uma verdadeira religião deve ser feita por referência a conteúdos espirituais não humanos mas também a uma vigência colectiva da espiritualidade. Mas também a verdadeira religião não exige apenas uma certa transcendência social, no sentido de se tratar de um fenómeno que ultrapassa a esfera individual, como também inclui uma certa transcendência histórica”.

<sup>22</sup> MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. *Liberdade religiosa numa comunidade constitucional inclusiva: dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos*, op. cit. p. 191.

<sup>23</sup> Ibid. p. 191.

<sup>24</sup> SETUBAL, Alexandre Montanha de Castro. *Aspectos Interdisciplinares e Jurídico-Trabalhistas do Direito Fundamental à liberdade religiosa*. Salvador. 2011. p. 118. Dissertação (Mestrado em Direito Público) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador. 2011. Vale salientar que a liberdade de religião, em seu viés positivo, significa a possibilidade de o indivíduo crer naquilo que melhor atenda às suas necessidades espirituais, além de proteger o direito de o fiel divulgar a sua crença. Já em relação ao viés negativo da liberdade de crença, o indivíduo tem o direito de não acreditar em absolutamente nada em termos de divindade, ser superior, vida após a morte. Alexandre Montanha ainda esclarece que “parte da doutrina denomina de liberdade de consciência este desdobramento negativo da liberdade de crença. Aqui, preferimos

as pessoas<sup>25</sup>. No Estado Democrático de Direito, o cidadão tem a garantia de poder assumir a sua religiosidade sem restrições; da mesma forma, o indivíduo tem a obrigação de conviver, pacificamente, com aqueles que professem outra religião ou não tenham crença nenhuma e, por isso, o Estado tem o dever de manter, em qualquer circunstância, a neutralidade confessional compatível com o tratamento igual e respeito pelas pessoas, ignorando o fato de o indivíduo crer ou no que ele crê<sup>26</sup>, bem como relativamente à doutrina imposta pela religião.

Toda religião tem as suas próprias regras e doutrinas para os atos da vida e, desse modo, cada religião tenta disciplinar as atitudes do indivíduo como um todo. Contudo, a existência deste conjunto de doutrinas, elaboradas por cada religião, não impede que os fiéis da respectiva crença cumpram e respeitem as regras impostas pelo Estado ou mesmo as diretrizes estabelecidas para os indivíduos.

Inclusive, o papel estatal é buscar garantir a não discriminação, em todos os âmbitos, referentemente às questões religiosas, de maneira a promover uma relação harmoniosa entre os seres humanos, além de manter uma relação com os indivíduos de forma fundamental e igual, colaborando para o alcance das liberdades e garantias pessoais. Dessa forma, é dever do Estado exercer a função de proteção da sociedade contra perturbações, caso haja ação lesiva praticada por outrem.

Percebe-se, portanto, que o Estado concede ao cidadão o direito de vivenciar ou não determinada religião, com os seus mandamentos, dogmas e regras, os quais não de ser cumpridos; logo, trata-se de uma escolha individual e particular, não cabendo a ninguém nela interferir<sup>27</sup>.

Por isso, cabe a cada sujeito, de acordo com a sua consciência, decidir se seguirá ou não alguma religião, sem que haja forças a influenciar a tomada dessa decisão<sup>28</sup>. Nesse sentido, o jurista ALEXANDRE DE MORAES ressalta que a liberdade de convicção religiosa abrange, inclusive, o ateísmo, isto é, o direito de não acreditar ou não professar

---

seguir a linha de entendimento esposada por Manoel Jorge e Silva Neto, onde a liberdade de crença é caracterizada tanto em seu *viés positivo* quanto *negativo*".

<sup>25</sup> ADRAGÃO, Paulo Pulido. Op. cit. p. 506.

<sup>26</sup> REIS, Raquel Tavares. Op. cit. p. 88.

<sup>27</sup> PERAZZO, Anna Kharine da Silva. Op. cit. p. 25.

<sup>28</sup> MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. *Liberdade religiosa numa comunidade constitucional inclusiva: dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos*, op. cit. p. 223.

nenhuma fé, devendo o Estado respeitar esta opção dada ao indivíduo<sup>29</sup>. Todavia, a liberdade de religião não admite que o particular dificulte ou obstaculize, de qualquer modo, o livre exercício de alguma religião, vez que a liberdade de alguém vai até onde não prejudique a do outro<sup>30</sup>.

Portanto, o Estado deve aplicar os direitos fundamentais e buscar uma harmonia entre os indivíduos, só podendo restringir certas liberdades se o mau uso destas interferir indevidamente na vida de outros cidadãos, isto é, o Estado está impedido de proibir a prática de religiões, salvo quando incompatíveis com a dignidade humana, bem como de impor aos indivíduos qualquer crença ou impedir alguém de professar determinada religião<sup>31</sup>.

## **2.2 A liberdade religiosa enquanto direito fundamental**

Tanto a Constituição da República de Portugal quanto a Constituição Federal do Brasil consagram, como direito fundamental, a liberdade de religião.

A expressão *liberdade religiosa* foi cunhada pela doutrina para designar um conjunto de posições jurídicas fundamentais que protegem a expressão religiosa individual e coletiva e que foram, expressa ou implicitamente, acolhidas no ordenamento jurídico constitucional, tanto em Portugal quanto no Brasil<sup>32</sup>.

Uma categoria muito importante para a compreensão da liberdade de religião é a dos direitos fundamentais do homem, os quais podem ser conceituados como a categoria jurídica instituída com o objetivo de proteger a dignidade humana em todas as suas dimensões. Dessa feita, tal qual o ser humano, tem natureza polifacética, buscando proteger o homem na sua liberdade (direitos individuais), nas suas necessidades (direitos sociais, econômicos e culturais) e na sua preservação (direitos relacionados à fraternidade e à

---

<sup>29</sup> MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 74.

<sup>30</sup> SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 25ª ed. São Paulo: Malheiros, 2014. p. 251.

<sup>31</sup> CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa Anotada*. 4ª ed. v. I. Coimbra: Coimbra Editora, 2007. p. 610.

<sup>32</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. *Liberdade Religiosa e Contrato de Trabalho: A dogmática dos direitos fundamentais e a construção de respostas constitucionalmente adequadas aos conflitos religiosos no ambiente de trabalho*. Niterói: Impetus, 2013. p. 127.

solidariedade)<sup>33</sup>. Isso significa que todos os direitos adjetivados como *fundamentais* possuem características comuns entre si, tornando-se, portanto, uma classe de direitos<sup>34</sup>.

A proteção da liberdade em questão não se encontra apenas adstrita ao direito constitucional de cada país; pelo contrário, a proteção deste direito fundamental está cada dia mais presente nos tratados e convenções internacionais<sup>35</sup>, entre eles, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, cujo artigo 18 estatui:

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

A mera inclusão desse dispositivo referente à liberdade religiosa na Declaração Universal dos Direitos do Homem revela um grau de consenso no âmbito global<sup>36</sup> em relação à sua relevância para a preservação da dignidade da pessoa humana e para a convivência harmoniosa entre as pessoas. Se o único argumento necessário ao reconhecimento de qualquer direito universal é o consenso geral a respeito da sua validade, como afirma Bobbio<sup>37</sup>, não há dúvida de que a liberdade da religião se inclui em tal categoria.

Na visão de alguns doutrinadores, a relação entre a liberdade de religião e os direitos fundamentais vai além da mera inclusão daquele direito nesta última categoria; na luta pela liberdade religiosa, residiria justamente a gênese histórica dos demais direitos fundamentais. É justamente neste sentido que afirma CANOTILHO:

A quebra da unidade religiosa da cristandade deu origem à aparição de minorias religiosas que defendiam o direito de cada um à verdadeira fé. Esta defesa da liberdade religiosa postulava, pelo menos, a ideia de tolerância religiosa e a proibição do Estado em impor ao foro íntimo do crente uma religião oficial. Por

---

<sup>33</sup> ARAÚJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. *Curso de Direito Constitucional*. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005. pp. 109-110.

<sup>34</sup> TAVARES, André Ramos. *Curso de Direito Constitucional*. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 410. André Ramos Tavares ensina que a expressão “direitos fundamentais do homem” engloba os direitos individuais, os direitos sociais e os direitos de solidariedade, podendo ser utilizada tanto em nível interno quanto internacional.

<sup>35</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge. *Proteção Constitucional à liberdade religiosa*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 8.

<sup>36</sup> O consenso global referido não implica unanimidade, mesmo porque a diversidade cultural, religiosa e política entre os países dificilmente permitiria uma convergência nesse sentido.

<sup>37</sup> BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Campus, 1992. p. 26. O autor italiano leciona que “a Declaração Universal dos Direitos do Homem representa a manifestação da única prova através da qual um sistema de valores pode ser considerado humanamente fundado, e por isso, reconhecido. E essa prova é o consenso geral acerca de sua validade. Os jusnaturalistas teriam falado em *consensus omnium gentium* ou *humani generis*”.

esse facto, alguns autores como G. Jellinek, vão mesmo ao ponto de ver na luta pela liberdade de religião a verdadeira origem dos direitos fundamentais<sup>38</sup>.

Diante do exposto, como direito fundamental que é, o Estado deve preocupar-se em proporcionar aos seus cidadãos um clima de perfeita compreensão religiosa, banindo a intolerância e o fanatismo. Deve existir uma divisão muito acentuada entre o Estado e a Igreja, não podendo existir uma religião oficial no país, devendo, inclusive, o Estado prestar proteção e garantir a harmonia ao livre exercício de todas as religiões.

Nesse diapasão, o Estado não pode intervir nas decisões de fé do indivíduo e no cumprimento das obrigações religiosas assumidas de forma livre e esclarecida, mesmo quando envolver a participação em comunidades religiosas minoritárias, impopulares ou pouco convencionais, e é justamente nesta linha que a liberdade religiosa individual e coletiva é garantida pelo Estado Constitucional<sup>39</sup>.

A Constituição portuguesa respeita o caráter íntimo e pessoal da religião, ao estabelecer que “ninguém pode ser perguntado por qualquer autoridade acerca das suas convicções ou prática religiosa, salvo para recolha de dados estatísticos não individualmente identificáveis, nem ser prejudicado por se recusar a responder” (artigo 41º, nº 3). É de se referir, desde logo, integrarem as liberdades de consciência e religião a categoria de direitos fundamentais insuscetíveis de suspensão em caso de estado de sítio ou de emergência<sup>40</sup>.

No Brasil, a liberdade religiosa é garantida constitucionalmente, conforme exposto; no entanto, esta garantia não é absoluta. Ao contrário do que acontece em Portugal, a Constituição Federal brasileira reconhece, em situações excepcionais e gravíssimas, para a restauração da ordem em momentos de anormalidade, como em situações de estado de sítio, a possibilidade de *restrição ou supressão temporária* de direitos e garantias fundamentais<sup>41</sup>,

---

<sup>38</sup> CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 4ª ed. Coimbra: Almedina, 2000. p. 377. A referência a Georg Jellinek justifica-se pelo fato de que este escreveu um trabalho sobre a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, o qual encontrou enorme repercussão no mundo jurídico.

<sup>39</sup> MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. *Estado Constitucional e Neutralidade Religiosa: Entre o teísmo e o (neo)ateísmo*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. p. 144.

<sup>40</sup> A declaração do estado de sítio ou do estado de emergência em nenhum caso pode afetar os direitos à vida, à integridade pessoal, à identidade pessoal, à capacidade civil e à cidadania, a não retroatividade da lei criminal, o direito de defesa dos arguidos e a liberdade de consciência e de religião (Constituição Portuguesa, artigo 19º, nº. 6).

<sup>41</sup> Como a liberdade religiosa é um direito fundamental do indivíduo, pelo entendimento da Alexandre de Moraes, este direito não seria absoluto, já que em caso de anormalidade é possível a restrição e supressão dos direitos fundamentais.

prevendo-se sempre, porém, a responsabilização do agente público em caso de utilização dessas medidas de forma injustificada e arbitrária<sup>42</sup>.

Além disso, a liberdade religiosa como direito fundamental constitucional tem eficácia *inter privados*, vinculando tanto entidades públicas quanto privadas. Dessa forma, ninguém poderá ter o seu direito restringido ou violado, nem ser prejudicado ou beneficiado, em razão das suas crenças ou pela ausência delas, sendo impensável que estas possam ter quaisquer efeitos na vida do cidadão<sup>43</sup>.

### 2.2.1 A ótica trabalhista sobre a questão

A religião e as relações laborais podem apresentar inúmeros pontos de conexão, nomeadamente no âmbito de acomodação das pretensões relacionadas à religião do trabalhador em assuntos como os dias de descanso e festividades religiosas, o uso de símbolos, a liberdade de expressão religiosa, entre outros<sup>44</sup>.

A liberdade religiosa é um direito com três características fundamentais<sup>45</sup>: primeiramente, ela é identificada como um *direito subjetivo individual*, tendo em vista sê-la exercida por pessoa singular, isto é, no âmbito laboral tal direito é praticado pelo trabalhador; em segundo lugar, trata-se de um direito frente a *sujeitos privados*, pelo fato de não ser ele exercido pelo Estado (eficácia vertical dos direitos fundamentais); e a terceira característica tem a ver com o reconhecimento da liberdade de religião como *âmbito restritivo*, já que o seu reconhecimento vai apenas até o limite em que não está comprometido o cumprimento das obrigações do contrato de trabalho pelo trabalhador<sup>46</sup>.

Dessarte, é plenamente pacífico o reconhecimento, no ambiente de trabalho, da dimensão negativa da liberdade religiosa, ou seja, o trabalhador tem o direito de não se

---

<sup>42</sup> MORAES, Alexandre de. *Restrições Excepcionais aos direitos fundamentais*: Estado de defesa e Estado de sítio. Disponível em: <[http://www.geocities.ws/cp\\_adhemar/dh\\_008\\_RestrDH\\_Estdesitio.html](http://www.geocities.ws/cp_adhemar/dh_008_RestrDH_Estdesitio.html)>. Acesso em: 18 abr. 2017.

<sup>43</sup> MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho*: reconhecimento da conflitualidade e perspetivação de um dever de adequação, op. cit. p. 88.

<sup>44</sup> MACHADO, Susana Sousa. *Trabalhar, orar e comer*: Observações sobre as exigências religiosas em matéria de alimentação no local do trabalho. In: REIS, João et al. (coord). *Para Jorge Leite*: escritos jurídicos-laborais. v. I. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. p. 492.

<sup>45</sup> FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Ósmar *apud* MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho*: reconhecimento da conflitualidade e perspetivação de um dever de adequação, op. cit. pp. 90-91.

<sup>46</sup> *Ibid.* pp. 90-91.

pronunciar sobre as suas convicções religiosas ou também de não participar de cerimônias que tenham lugar na empresa. Neste espaço, pode-se dizer que é direito do trabalhador não declarar ao empregador se professa ou não determinada convicção religiosa e quais seriam as suas crenças<sup>47</sup>.

Percebe-se que o trabalhador não encontra limites para exercer a sua crença<sup>48</sup>, fora ou dentro do âmbito laboral, mas tais práticas devem ser compatíveis com as suas obrigações laborais e não podem prejudicar a entidade patronal<sup>49</sup>.

Por outro lado, mesmo o trabalhador tendo o direito de exercer a sua crença sem limites dentro do campo laboral, os objetivos do contrato de trabalho não podem ser prejudicados, ao sobrepor-lhe a sua prática de religião ou os fins de sua religião, procurando fazer propaganda religiosa no posto laboral ou abster-se de trabalhar em razão de suas convicções<sup>50</sup>. O indivíduo não pode prejudicar o seu empregador ou fazer com que fique impossível a execução de seu contrato de trabalho; por seu turno, o patrão deve garantir a igualdade no âmbito laboral para que os indivíduos não se sintam “injustiçados”. O reconhecimento da liberdade religiosa no mundo do trabalho é marcado por uma certa timidez, já que a sua afirmação se efetua por meio do princípio da igualdade e não discriminação<sup>51</sup>.

Tanto a boa-fé quanto a ponderação devem ser analisados minuciosamente pelo trabalhador e pelo empregador, com o fito de atingir a finalidade do contrato de trabalho e manter um ambiente sadio.

### **2.3 Princípio da igualdade e da não discriminação em matéria religiosa**

O direito à liberdade religiosa apresenta-se radicado na ideia de dignidade da pessoa humana e também na compreensão da comunidade política como sistema justo de

---

<sup>47</sup> Ibid. pp. 90-91.

<sup>48</sup> Uma cláusula no contrato de trabalho que, por exemplo, proíba o indivíduo de exteriorizar qualquer sinal sobre as suas crenças religiosas seria nula.

<sup>49</sup> MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspetivação de um dever de adequação*, op. cit. pp. 90-91.

<sup>50</sup> LEITÃO, Luís Menezes. *Direito do Trabalho*. 2ª ed. Coimbra: Almedina, 2010. p. 164.

<sup>51</sup> MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspetivação de um dever de adequação*, op. cit. p. 91.



cooperação entre os indivíduos livres e iguais<sup>52</sup>. Busca-se, assim, um *conceito* de religião e de liberdade religiosa dotado de um grau de inclusividade compatível com aquele valor, afastando dos domínios de fé e vivência religiosa qualquer forma de constrangimento e discriminação jurídica ou social<sup>53</sup>.

Dessa forma, a liberdade de crença deve ser construída num plano de conceito geral, permitindo a extensão do seu âmbito de proteção não apenas às confissões religiosas dominantes ou tradicionais, mas também àquelas menos conhecidas, recentes ou inconventionais. Todavia, para que isso aconteça, são necessários o respeito ao princípio fundamental da igualdade e o respaldo estrutural do princípio da separação das confissões religiosas do Estado<sup>54</sup>.

O princípio constitucional da igualdade assume uma importância relevante em todas as áreas do direito constitucional, sendo considerado “uma das traves mestras do princípio do Estado de Direito”. Por isso, é importante se demonstrarem as refrações deste princípio na matéria religiosa<sup>55</sup>.

O desenvolvimento do Direito Constitucional moderno foi marcado pelo reconhecimento do princípio da igualdade. Foi no ano de 1776, no *Bill of Rights*, dos Estados Unidos da América, que o princípio constitucional da igualdade assumiu força jurídica, de forma inequívoca, especificado logo no seu artigo 1º: “todos os homens são, por natureza, igualmente livres e independentes”<sup>56</sup>.

A Revolução Francesa, em 1789, também se revelou um marco importante na proclamação do princípio da igualdade, sendo a busca da igualdade, precisamente, um dos seus princípios basilares<sup>57</sup>.

---

<sup>52</sup> MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. *Liberdade religiosa numa comunidade constitucional inclusiva: dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos*, op. cit. p. 285.

<sup>53</sup> Ibid. p. 190.

<sup>54</sup> Ibid. p. 190.

<sup>55</sup> Ibid. p. 285.

<sup>56</sup> O artigo 1º da Declaração de Direitos do Bom Povo da Virgínia, de 1776, dispunha: “Que todos os homens são, por natureza, igualmente livres e independentes, e têm certos direitos inatos, dos quais, quando entram em estado de sociedade, não podem por qualquer acordo privar ou despojar seus pósteros e que são: o gozo da vida e da liberdade com os meios de adquirir e de possuir a propriedade e de buscar e obter felicidade e segurança”.

<sup>57</sup> “A lei é a expressão da vontade geral. Todos os cidadãos têm o direito de concorrer, pessoalmente ou através de mandatários, para a sua formação. Ela deve ser a mesma para todos, seja para proteger, seja para punir. Todos os cidadãos são iguais a seus olhos e igualmente admissíveis a todas as dignidades, lugares e empregos públicos, segundo a sua capacidade e sem outra distinção que não seja a das suas virtudes e dos seus talentos” (artigo 6º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789).

Quando se fala em princípio da igualdade, é preciso destacar-se que o mencionado princípio existe desde a antiguidade sem ter havido qualquer modificação. Com base neste princípio, a sociedade busca, de forma contínua, a isonomia – ou, quando impossível, busca reduzir a desigualdade –, isto é, tenta-se fazer com que o tratamento dos cidadãos seja de certa forma igualitário<sup>58</sup>, não apenas perquirindo a isonomia entre as pessoas, mas também deixando clara a todos a possibilidade de acesso aos direitos, evitando a diferenciação no meio social no que tange à discriminação<sup>59</sup>.

Assim, o princípio fundamental da igualdade consiste em tratar de forma igualitária o que é igual e de forma distinta o que é diferente, na medida da própria diferença. Em última análise, a igualdade enraíza-se no sentido de que todos os indivíduos são iguais quanto à sua dignidade humana e, portanto, iguais em todas as dimensões em que a dignidade assume nas suas vidas.

O princípio da igualdade não é apenas um princípio de Estado de direito, mas um princípio de Estado social, vez que pode ser considerado um princípio de justiça social<sup>60</sup>.

A igualdade, de modo geral, só tem seu conhecimento no aspecto jurídico-formal, isto é, a igualdade perante a lei, tendo em vista que a lei não deve ser interpretada como origem de privilégios para algumas pessoas, mas como forma de instrumento para imposição de regras perante a vida social, trazendo a ideia de tratar com isonomia todos os cidadãos<sup>61</sup>. Assim, para atender à igualdade material, o dever de ponderação se faz necessário quando tratar de ditar regras aos iguais e também aos desiguais, na medida de suas desigualdades<sup>62</sup>.

---

<sup>58</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *O Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade*. 3ª ed. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 10. Disserta Celso Antônio Bandeira: “a Lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos. Este conteúdo político-ideológico absorvido pelo princípio da isonomia e juridicizado pelos textos constitucionais em geral, ou de todo assimilado pelos sistemas normativos vigentes”. Sendo assim, no entendimento do jurista a lei não deve regulamentar qualquer norma que preveja privilégios ou perseguições, não favorecendo e nem prejudicando aqueles que são adeptos a alguma religião.

<sup>59</sup> SILVA, Rafael Bruno da. Discriminação Religiosa no ambiente de trabalho. *ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET*. Curitiba, a. III, n. 8, p. 155.

<sup>60</sup> CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 7ª ed. Coimbra: Almedina, 2003. p. 430.

<sup>61</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Op. cit. p. 10. O jurista afirma: “a Lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos. Este é o conteúdo político-ideológico absorvido pelo princípio da isonomia e juridicizado pelos textos constitucionais em geral, ou de todo assimilado pelos sistemas normativos vigentes”.

<sup>62</sup> SILVA, Rafael Bruno da. Op. cit. p. 156.

### 2.3.1 A igualdade e a não discriminação no âmbito laboral sobre a questão religiosa

Cuidar do princípio da igualdade envolve, necessariamente, a reflexão sobre o princípio da não discriminação<sup>63</sup>. Este princípio baseia-se na igualdade de todos e é consequência lógica da igual dignidade do ser humano, conforme dispõem o artigo 1º, parágrafo 3º, da Carta das Nações Unidas, os artigos 1º e 2º da Declaração Universal dos Direitos Humanos e todos os documentos de âmbito internacional dos direitos humanos – entre os quais cumpre destacar o artigo 2º, nº 1, do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos<sup>64</sup>.

O princípio da não discriminação nada mais é do que um cuidado igual para com as pessoas em situações iguais e implica a necessidade de existência de uma norma que determine essa igualdade de tratamento. De uma forma geral, a convenção adota uma posição universal e esforça-se por levar em conta todas as formas de discriminação, proibindo a discriminação em razão da raça, sexo, língua, da religião, das opiniões, do nascimento, da origem nacional, do pertencimento a uma minoria nacional, da fortuna ou ainda de qualquer outra situação<sup>65</sup>.

Dessa feita, a discriminação e a intolerância baseadas na religião significam que qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada na religião ou na fé são vedadas. Ademais, esta proibição não se limita à vida pública, mas respeita, também, à esfera privada das pessoas, na qual estão enraizadas as crenças religiosas ou de outras espécies<sup>66</sup>.

Além da discriminação relacionada à religião, de acordo com GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, as diferenças de tratamento com base em outros motivos são igualmente ilícitas, quer sejam apresentadas como contrárias à dignidade

---

<sup>63</sup> PASSOS, José Joaquim Calmon de. O princípio de não discriminação. *Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado*. Salvador, n. 11, p. 1, set./nov. 2007.

<sup>64</sup> BONDO, Pitra António dos Santos. *Princípio da não Discriminação*. Porto. 2015. p. 12. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Católica Portuguesa, Porto. 2015.

<sup>65</sup> *Ibid.* p. 12.

<sup>66</sup> G. LIBERDADES Religiosas: Liberdade de pensamento, de consciência e de religião. Liberdade de adotar ou mudar de religião ou crença. Liberdade de manifestar estes direitos. Disponível em: <<http://www.fd.uc.pt/hrc/manual/pdfs/G.pdf>>. Acesso em: 24 mai. 2017.

humana, incompatíveis com o princípio do Estado de direito democrático, quer simplesmente arbitrárias ou inadequadas<sup>67</sup>.

O princípio basilar da igualdade<sup>68</sup> e da não discriminação proíbe os tratamentos distintos para situações análogas, como também tratamentos iguais para situações distintas, a não ser que exista um objetivo legítimo e razoável de acordo com o princípio da proporcionalidade.

O conceito básico de discriminação que a Convenção 11 da OIT<sup>69</sup> traz é direto quando cita “ilegitimidade de disposições ou práticas diferenciadoras cuja aplicação seja determinada pela verificação de certa característica comum a um conjunto de indivíduos”<sup>70</sup>.

No âmbito da Justiça Laboral, depara-se com uma entidade patronal que detém o poder de direção e disciplina e, do outro lado, o trabalhador que está sujeito aos poderes do empregador e a um dever de obediência às ordens e instruções impostas pela entidade empregadora, reforçando a ideia de que no âmbito laboral a existência de relações desiguais pode ser uma realidade que importa evitar, por meio da proteção da parte mais fraca<sup>71</sup>, ou seja, o princípio deve ser atuado no sentido do tratamento diferenciado para situações concretas desiguais.

Sendo assim, nenhum trabalhador poderá ser discriminado no acesso ao emprego ou até mesmo no exercício de uma função por força das suas convicções, sejam elas religiosas, ideológicas ou filosóficas. Em razão disso, os direitos associados à liberdade de religião do trabalhador devem ser protegidos.

---

<sup>67</sup> CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital *apud* AMADO, João Leal; VICENTE, Joana Nunes; ROUXINOL, Milena Silva. The Prohibition of Age Discrimination in Labour Relations: Report on Portugal. In: SCHLACHTER, Monika. *The Prohibition of Age Discrimination in Labour Relations: Reports to the XVIIIth International Congress of Comparative Law: Washington D.C – July 25-August, 2010*. Baden-Baden: Nomos, 2011. p. 481.

<sup>68</sup> REIS, Raquel Tavares. Op. cit. p. 49. Ensina Raquel Tavares que “o princípio possui, então, dois grandes sentidos: um sentido negativo, consistente na proibição de privilégios e distinções arbitrárias e de discriminação; e um sentido positivo, do qual resulta a obrigatoriedade de tratamento desigual de situações dissemelhantes, como forma de compensar a desigualdade de oportunidades e de tratamento, em moldes de proporcionalidade”.

<sup>69</sup> LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho*. v. 1. Coimbra: Serviços de Acção Social da U.C., 2004. p. 67. Trata-se de órgão inicialmente ligado à Sociedade das Nações; é uma instituição especializada da Organização das Nações Unidas.

<sup>70</sup> FERNANDES, António Monteiro. Observações sobre o “Princípio da igualdade de tratamento” no direito do trabalho. *Separata de Boletim da Faculdade de Direito de Coimbra – Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor António de Arruda Ferrer Correia*, no especial, 1984. Coimbra, 1990. p. 4.

<sup>71</sup> REIS, Raquel Tavares dos. Op. cit. p. 48.

A lei existe para regulamentar a vida social, todavia este tipo de regulação não pode estabelecer qualquer privilégio ou perseguição nem intimar qualquer trabalhador que seja adepto de uma convicção religiosa<sup>72</sup>.

Portanto, com base no princípio da isonomia, o empregador não pode tratar pior ou melhor os seus empregados em razão das suas convicções, tendo em vista que este princípio preza pela igualdade dos indivíduos. Assim, beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa em razão das suas convicções é puramente violar um direito fundamental que foi concedido pelas normas legais.

Para ilustrar a timidez da proteção da liberdade de religião do trabalhador, FERNANDES MÁRQUEZ socorre-se do direito comunitário<sup>73</sup>, quando escreve que a Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, determinando, no seu art. 4º, n.º 1, que “os Estados-Membros podem prever uma diferença de tratamento baseada numa característica relacionada com qualquer dos motivos de discriminação referidos no art. 1º não constituirá discriminação sempre que, em virtude da natureza da actividade profissional em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito essencial e determinante para o exercício dessa actividade, na condição de o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional”, o que inclui os motivos relacionados com algumas práticas de religião<sup>74</sup>.

---

<sup>72</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Op. cit. p. 10.

<sup>73</sup> FERNANDES MÁRQUEZ, Óscar. Libertad religiosa y trabajo asalariado: condiciones y criterios de articulación. *Revista Española de Derecho del Trabajo*. Madri, n. 133, p. 83, 2007.

<sup>74</sup> Contudo, importante destacar que a Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro, estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento na atividade profissional, consagrando, em seu art. 1º, a proibição de discriminação “por motivos de religião ou convicções”, além de outros motivos, determinando que existirá discriminação direta quando “uma pessoa seja objeto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável”, por motivos religiosos ou ideológicos (art. 2º, nº 2). A Diretiva 2000/78, com o objetivo de estabelecer um quadro geral pela luta contra a discriminação no âmbito laboral, distingue entre discriminação direta e indireta. A *discriminação direta* dá-se “sempre que, por qualquer dos motivos referidos no art. 1.º, uma pessoa seja objeto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha disso ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável”; já a *discriminação indireta*, “sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja susceptível de colocar numa situação de desvantagem pessoas com uma determinada religião ou convicções, com uma determinada deficiência, pessoas de uma determinada classe etária ou pessoas com uma determinada orientação sexual, comparativamente com outras pessoas”. Desse modo, para SUSANA MACHADO, “existe discriminação não apenas quando estamos perante um tratamento desfavorável por motivos baseados na religião[,] mas também quando se verifica uma desvantagem por causa neutra que afeta um conjunto de sujeitos em função de uma determinada característica”. MACHADO, Susana Sousa. *Trabalhar, orar e comer: Observações sobre as exigências religiosas em matéria de alimentação no local do trabalho*, op. cit. p. 502.

Como já elencado, o princípio da não discriminação, fundamental para a matéria da liberdade de religião, guarda profunda relação com o princípio da isonomia, tendo em vista que esse princípio vem proteger o empregado contra atitudes discriminatórias tomadas por seu empregador<sup>75</sup>.

Logo, o empregador deve assegurar tratamento igual em situações idênticas, conforme o princípio da igualdade e da não discriminação, não podendo exigir mais requisitos de uma pessoa do que de outra nem estabelecer preferências ou efetuar perseguições<sup>76</sup>. A igualdade deve ser analisada de acordo com as diferenças existentes na sociedade; se o tratamento diferenciado tiver como objetivo a igualdade de oportunidades, a inclusão das minorias e a dignidade da pessoa humana, é legítimo; se, no entanto, o tratamento diferenciado não tiver justificativa plausível, é ilícito e deve ser desconsiderado.

MANOEL JORGE e SILVA NETO se apoiam nas ideias esposadas por Celso Antônio Bandeira de Mello, expressando que a adoção de um preceito distintivo para desequiparar os particulares nem sempre configurará agravo ao princípio da igualdade, de modo que se pode diferenciar a discriminação legítima da ilegítima<sup>77</sup>. Isto é, pode dizer-se que uma discriminação poderá ser legítima quando o critério para a distinção escolhido se encontrar plenamente justificado pela situação fática<sup>78</sup>, ou seja, estas diferenças de tratamento, para serem consideradas legítimas, devem ser compatíveis com os princípios gerais do direito comunitário, não se justificando, contudo, quando consideradas discriminação por outro motivo proibido<sup>79</sup>.

Percebe-se, portanto, que é possível existir a discriminação, mas apenas quando houver tratamento desequiparador e os dados diferenciais radicados nas coisas<sup>80</sup> visando a igualdade. Neste sentido CELSO ANTÔNIO BANDEIRA utiliza a expressão “*Discrímen*”, para levar em consideração o tratamento diferenciado a certas situações.

---

<sup>75</sup> REIS, Raquel Tavares. Op. cit. p. 49. Segundo Raquel Tavares, o artigo 23º, nº 2, do Código do Trabalho português não considera como discriminatório sempre que, em razão da natureza da atividade profissional ou do contexto da sua execução, esse fator constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional; todavia, tal objetivo deve ser legítimo e o requisito proporcional.

<sup>76</sup> CARLOS, Vera Lúcia. *Discriminação nas Relações de Trabalho*. São Paulo: Método, 2004. p. 24.

<sup>77</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge. Op. cit. p. 153.

<sup>78</sup> Ibid. p. 153.

<sup>79</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira. *Direito do Trabalho: Relações Individuais de Trabalho*. v. I. Coimbra: Coimbra Editora, 2007. p. 303.

<sup>80</sup> SETUBAL, Alexandre Montanha de Castro. Op. cit. p. 172.

Segundo o autor, “*Discrímen* é um instrumento operativo para fazer funcionar certos princípios. O *discrímen* isoladamente considerado não resolve nada; precisa existir um pressuposto lógico entre o elemento discriminador e a finalidade (a razão) para saber se estamos diante de uma inconstitucionalidade ou ilegalidade”<sup>81</sup>. Dessa forma, existem normas “discriminatórias”, mas apenas para garantir proporcionalidade ao princípio da igualdade e razoabilidade<sup>82</sup>.

No entanto, a discriminação será ilegítima quando não encontrar suporte a determinada situação da vida. Por isso, quando o empregador, no âmbito do trabalho por exemplo, nega alguma promoção ou impede a contratação de determinado trabalhador, com base em suas razões ditadas exclusivamente por suas próprias idiossincrasias, configurará ilegítima a desequiparação, pois, neste caso, não existe qualquer circunstância fática autorizada<sup>83</sup>.

Nesse sentido, CANOTILHO se utiliza de um exemplo jurisprudencial:

Uma instituição bancária privada preencheu todos os seus quadros de pessoal recrutando exclusivamente indivíduos do sexo masculino. Dado que não está cientificamente demonstrado que as mulheres sejam alérgicas ao ‘trabalho bancário’, há sérios indícios de discriminação no trabalho baseado no sexo, em clara violação do princípio constitucional da igualdade<sup>84</sup>.

Nessa ordem de ideias, ninguém poderá ser prejudicado ou beneficiado em razão de determinada religião ou crença, bem como pela ausência destas, sendo impensável que a religião ou as suas convicções pessoais possam ter qualquer efeito na contratação, execução ou cessação do contrato de trabalho<sup>85</sup>. Na realidade, deverá o empregador buscar a igualdade, a neutralidade e a indiferença relativamente às convicções ou crenças no ambiente de trabalho, não estabelecendo privilégios ou perseguições, não favorecendo ou intimidando os adeptos de uma crença religiosa, visto serem, por regra, independentes da prestação laboral<sup>86</sup>.

---

<sup>81</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Op. cit. pp. 14-15.

<sup>82</sup> Ibid. pp. 14-15.

<sup>83</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge. Op. cit. p. 154.

<sup>84</sup> CANOTILHO, J. J. Gomes. *Estudo sobre Direitos Fundamentais*. 1 ed – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. – Portugal: Coimbra Editora, 2008, p. 87.

<sup>85</sup> MACHADO, Susana Sousa. Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspetivação de um dever de adequação. *Questões Laborais*. Coimbra, a. 19, n. 39, p. 88, 2012.

<sup>86</sup> REIS, Raquel Tavares dos. Op. cit. p. 88.

### 3 A LIBERDADE DE RELIGIÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

#### 3.1 O ambiente de trabalho como espaço de afirmação de direitos fundamentais

Os antecedentes históricos e filosóficos do Direito do Trabalho, cujo cumprimento visou a correção da desigualdade entre as partes da relação de emprego e, por isso, apresenta como princípio fundador a proteção ao hipossuficiente, justificam a primazia da figura do empregado na sua dogmática. Sendo assim, os estudos relacionados com o direito fundamental, no âmbito trabalhista, quase sempre têm como foco a pessoa do empregado<sup>87</sup>.

A relação de trabalho consubstancia-se numa relação de poder, na qual o trabalhador exsurge como sujeito juridicamente subordinado e adstrito aos deveres de obediência relativamente às ordens e instruções emanadas do empregador<sup>88</sup>.

A figura do empregado, mesmo no campo da dogmática dos direitos fundamentais, deve atrair uma maior preocupação, tendo em vista que a sua condição de inferioridade e dependência o torna mais vulnerável à restrição no exercício de tais direitos, como bem acentua ABRANTES ao dispor que “a alienação da disponibilidade da força do trabalho e a dependência em que o trabalhador se coloca, ao prometer uma actividade laboral, são por si potencialmente lesivas daqueles direitos”<sup>89</sup>. No entanto, não se pode ignorar o fato de que o empregado não é o único titular de direitos fundamentais que comparece ao ambiente trabalhista e nem se deve minimizar a importância que os mesmos direitos têm para o empregador e para os terceiros que se relacionam com a empresa<sup>90</sup>.

Em relação ao trabalhador, o principal aspecto a ser levado em consideração é que este aliena a sua força de trabalho, e não a sua pessoa, quando se cogita sobre a afirmação de seus direitos fundamentais no ambiente de trabalho<sup>91</sup>. O empregado, ao aceitar o poder

---

<sup>87</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Op. cit. p. 207.

<sup>88</sup> AMADO, Leal Amado. *Contrato de Trabalho*. Coimbra Editora, 3ª Edição, Coimbra, 2011. Pág. 207.

<sup>89</sup> ABRANTES, José João. *Contrato de trabalho e direitos fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2005. Pág. 44.

<sup>90</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Op. cit. p. 207.

<sup>91</sup> SAVATIER, Jean. *La liberté dans Le travail. Droit Social*, Paris: Editecom, n. 1, pp. 49-58, Janvier 1990. p. 51. A respeito do tema, Savatier diz que “Le travailleur n’aliène pas sa personne. Il n’en abandonne pas la direction à l’employeur. Il ne se soumet à la volonté de celui-ci que pour l’accomplissement de la tâche définie au contrat. Em dehors de ce domaine, il conserve sa liberté”.



de direção empresarial sobre o seu labor, não abandona a sua condição de cidadão protegido pelas legislações e normas de direitos fundamentais. Nesse sentido, deve notar-se que o trabalhador, ao ingressar no campo laboral, não se despe dos seus direitos fundamentais, abandonando-os; pelo contrário, ele deve ser considerado sempre e em primeiro lugar como ser humano, titular de direitos fundamentais<sup>92</sup>.

Dessa forma, o trabalhador não é nenhuma máquina para obedecer às regras do contrato de trabalho cegamente ou às determinações afrontem as suas convicções. Ora, como sabido, a identidade e a personalidade do trabalhador não se dissolvem com o contrato de trabalho<sup>93</sup>.

Sendo assim, o local onde o trabalhador exerce as suas atividades deve ser considerado um ambiente sadio em conformidade com a sua crença, pois é o local em que passa a maior parte da sua vida<sup>94</sup> e, por conseguinte, as suas convicções devem ser acomodadas dentro do local, para que não tenha de “fingir” ser outra pessoa durante todo o tempo do dia.

É nesse sentido que afirma JÓNATAS EDUARDO MENDES MACHADO:

O trabalho é frequentemente o espaço/tempo onde a pessoa passa boa parte da sua vida. Por sua vez, a religião é para muitas pessoas um importante elemento definidor da identidade pessoal. [...] Por isso é importante, neste domínio, garantir o direito a não “fingir que se é outra pessoa”, no ambiente de trabalho<sup>95</sup>.

Portanto, para o cumprimento do contrato de trabalho e a busca de um ambiente harmonioso, deve existir boa-fé, tanto para o trabalhador quanto para o empregador. Inclusive, sobre esse tema, a jurisprudência norte-americana, a canadense e até mesmo alguns casos na Alemanha têm entendido que a boa-fé pode impor ao empregador que faça um esforço razoável para adotar, dentro da empresa, as necessidades religiosas do

---

<sup>92</sup> QUEIROZ, Luciana Caplan de Argenton e. O meio Ambiente do Trabalho e os Direitos da Personalidade do Cidadão Trabalhador. In: SANCHEZ BRAVO, Álvaro (org.). *Sostenibilidad Ambiental Urbana*. v. 1. Sevilla: ArCiBel, 2012. p. 727.

<sup>93</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira. Op. cit. p. 271.

<sup>94</sup> Normalmente, o contrato de trabalho tem duração de oito horas; no restante das vinte e quatro horas do dia, o obreiro está descansando. Percebe-se, portanto, que o trabalhador tem apenas o local do trabalho para mostrar a sua identidade como pessoa.

<sup>95</sup> MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. Liberdade e igualdade religiosa no Local do Trabalho: Breves apontamentos. *Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região*. Porto Alegre, n. 03, p. 10, 2010.

trabalhador, acomodando as suas convicções, mas evitando também fazer ao empregador exigências excessivas<sup>96</sup>.

Além da questão da boa-fé no contrato de trabalho, a liberdade religiosa tutela a proibição de se colocarem questões relacionadas às convicções do trabalhador em evidência, seja durante a celebração do contrato do trabalho, seja mesmo depois da sua celebração, tendo em vista tratar-se de tema que nada se relaciona com o contrato de trabalho ou não é requisito essencial à execução das suas atividades. No entanto, tal proibição não é absoluta, tendo em vista que existem casos excepcionais em que a convicção religiosa representa requisito profissional relevante<sup>97 98</sup>.

A ideia que se procura trazer é a de que, na celebração ou necessidade de alteração do contrato laboral, este não poderá jamais ter como resultado a privação de direitos reconhecidos ao trabalhador enquanto cidadão<sup>99</sup>. Ademais, a dignidade do empregado, que o acompanha dentro e fora do ambiente de trabalho, é inalienável<sup>100</sup>.

No entanto, quando o trabalhador se vê obrigado a abrir mão temporariamente do exercício de um direito fundamental no ambiente laboral, não significa que este renunciou à titularidade daquilo a que tem direito, e mesmo nas hipóteses que, em razão da obrigação contratual, o empregado concorde em não exercitar determinado direito fundamental, isso deve ser analisado minuciosamente, tomando-se em máxima consideração a sua dignidade enquanto pessoa humana<sup>101</sup>. Inclusive, tal aferição não deve considerar apenas a sua

---

<sup>96</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira. Op. cit. pp. 271 e ss. Nesse sentido, sustenta Júlio Gomes que, para uma empresa pequena, com um número reduzido de empregados, pode revelar-se muito difícil e não exigível garantir-se a um trabalhador adventista ou judeu que não trabalhe ao sábado; mas, o mesmo pode não ser verdade quando se tratar de empresas de grande porte. Na visão do autor, seria até mesmo razoável o pedido, para estas últimas, de cardápios sem carne de porco para os muçulmanos ou a viabilização de determinadas alternativas para um trabalhador que se recusa a cumprir determinada tarefa em razão das suas convicções.

<sup>97</sup> Ibid. p. 301.

<sup>98</sup> É o caso, por exemplo, de uma escola católica ou religiosa; os pais matriculam os seus filhos em uma escola católica ou de qualquer outra denominação acreditando que os seus filhos terão o ensino conforme a denominação escolhida e, por isso, seria requisito profissional que o professor tivesse o conhecimento específico relacionado à convicção predominante da organização. Dessa forma, não será discriminatória, mesmo quando baseada na religião, caso esta configure um requisito profissional legítimo, genuíno e justificado, atendendo sempre o intuito da instituição em tela.

<sup>99</sup> MARTÍNEZ PECES-BARBA, Gregorio. *Curso de derechos fundamentales: teoría general*. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid-Boletín Oficial del Estado, 1999. p. 608. E é por isso que Peces-Barba prega que “Un contrato no puede incorporar cláusulas que impidan en ejercicio de un derecho como por ejemplo la libertad religiosa. Sería nula una cláusula que impidiese manifestar públicamente, o llevar signos externos que identifiquen a un trabajador con una determinada iglesia o confesión”.

<sup>100</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Op. cit. p. 209.

<sup>101</sup> Ibid. p. 209.

dignidade pessoal, mas também a dignidade do grupo profissional, religioso ou de qualquer outro grupo que seja identificado.

Nessa senda, poderão existir situações em que o próprio trabalhador se manifestará acerca da sua vontade livre de praticar determinado ato, mas nem por isso lhe será permitido abrir mão do exercício de um direito fundamental, justamente pelo fato de a sua dignidade ser inalienável<sup>102</sup>.

Em relação à entidade patronal, ainda que aparentemente, por sua superioridade socioeconômica, esteja em um compromisso com os trabalhadores menos suscetível a sofrer qualquer violação na sua dignidade, é fundamental destacar-se que o princípio da proteção não poderá ser usado como argumento para se presumir como atentatória à dignidade do empregado, toda e qualquer ação pela qual o credor das atividades manifeste o exercício de alguma prerrogativa que, de algum modo, afete um direito fundamental do trabalhador<sup>103</sup>.

O empregador, no ambiente do trabalho, também é detentor de outros direitos fundamentais além da propriedade e da livre iniciativa, tais quais os da personalidade e liberdade religiosa, *a priori* em igualdade de condições com o empregado<sup>104</sup>.

Os credores e fornecedores que participam, em algum momento, como partes da relação de emprego também encontram no ambiente de trabalho um espaço para a afirmação de direitos fundamentais, entre os quais o da liberdade religiosa, podendo ser vítimas como agentes da violação destes ou de outros direitos fundamentais. No entanto, o presente estudo focaliza o contrato de trabalho enquanto relação jurídica, e não o ambiente físico onde a

---

<sup>102</sup> LIMA, George Marmelstein. *Curso de Direitos Fundamentais*. São Paulo: Atlas, 2008. pp. 514-515. Como seu deu no julgamento do episódio do *lançamento de anão*, um episódio ocorrido na França, há menos de duas décadas. Trata-se do famoso caso julgado pelo Conselho de Estado, em 27 de outubro de 1995; o lançamento de anões é uma brincadeira na qual, vestindo roupas de proteção, os anões são arremessados em direção a um tapete acolchoado, vencendo aquele que conseguir lançar o anão na maior distância possível. No entanto, na cidade francesa de Morsand-sur-Orge, a Prefeitura, utilizando o seu poder de polícia, resolveu interditar o bar onde era praticada tal brincadeira, argumentando que a atividade em questão violava a ordem pública, porquanto contrária à dignidade da pessoa humana. No entanto, inconformado com essa decisão, o Sr. Wackenheim questionou a interdição, argumentando que necessitava do trabalho para a sua sobrevivência e que tinha direito a decidir como ganhar a sua própria vida. O órgão máximo da França, em grau de recurso, deliberou que aquela atividade era atentatória à dignidade da pessoa humana e que o poder público municipal estava autorizado a interditar qualquer estabelecimento que explorasse o lançamento de anão. O Sr. Wackenheim, ainda inconformado, recorreu ao Comitê de Direitos Humanos da ONU, que decidiu que o lançamento violaria a dignidade da pessoa humana e, portanto, deveria ser proibido. Neste caso, o Conselho de Estado optou por privilegiar a dignidade em abstrato de um grupo específico de pessoas, que, por serem dotadas da mesma desvantagem física do Sr. Wackenheim, estariam expostas ao estigma decorrente da específica atividade laborativa, relativizando a autocompreensão do obreiro a respeito da sua dignidade pessoal.

<sup>103</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Op. cit. p. 210.

<sup>104</sup> Ibid. p. 210.

atividade se desenvolve, demonstrando que a relação jurídica poderá ser saudável quando respeitada a liberdade religiosa de cada indivíduo.

### 3.2 A limitação do direito à liberdade religiosa

O indivíduo é livre para crer ou não em sua divindade, no sobrenatural, nos princípios da crença que acredita ser a certa, para adotar ou não uma visão mais ou menos compreensiva do mundo, e tem o direito de crer numa religião que responda a determinadas questões, ao seu ver, sobre o sentido da vida, da origem e do destino após a morte.

Com a necessidade de garantir ao cidadão o direito de liberdade na escolha de sua crença, para a efetiva neutralidade, o Estado deve manter, em qualquer situação, a isonomia no tratamento de todos os indivíduos com respeito e igual consideração. Dessa forma, pode dizer-se que o Estado tem o dever de ignorar o fato de o indivíduo crer ou não, e no que ele crê ou deixa de crer.

Em razão da busca da neutralidade pelo Estado Democrático, e para que não ocorram abusos ou excesso no exercício do direito, faz-se mister a restrição e limitação dos direitos constitucionalmente conferidos aos indivíduos.

Do que se viu até aqui, pode afirmar-se que a liberdade religiosa constitui um direito fundamental conferido às pessoas. Todavia, assim como os demais direitos constitucionais assegurados, a liberdade religiosa não é um direito integralmente absoluto, isto é, ela deve ser ponderada com outros direitos e bens constitucionais, a fim de justificar a sua restrição<sup>105</sup>, como sejam, neste último caso, a saúde, ordem ou segurança pública<sup>106</sup>.

O direito à liberdade de religião visa proteger o *forum internum* do homem<sup>107</sup>; a restrição<sup>108</sup> faz-se necessária para que não se verifiquem abusos no exercício do direito à

---

<sup>105</sup> MORAES, Alexandre de. *Restrições Excepcionais aos direitos fundamentais*: Estado de defesa e Estado de sítio, loc. cit. Acesso em: 18 abr. 2017. Como já mencionado, Alexandre de Moraes afirma que, em caso de anormalidade, é possível a restrição e supressão dos direitos fundamentais.

<sup>106</sup> MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. *Liberdade e igualdade religiosa no Local do Trabalho*: Breves apontamentos, op. cit. p. 10.

<sup>107</sup> Id. *Liberdade religiosa numa comunidade constitucional inclusiva: dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos*, op. cit. p. 220.

<sup>107</sup> Id. *Liberdade e igualdade religiosa no Local do Trabalho*: Breves apontamentos, op. cit. p. 10.

<sup>108</sup> FIRPO, Rafael Barbosa. Alguns aspectos da realização do direito à liberdade religiosa no tribunal europeu dos direitos do homem: a questão do proselitismo e dos símbolos religiosos. *Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL*. Maceió, v. 5, n. 1, p. 9, 2014. Afirma Rafael Firpo: “é bem verdade que a restrição de

liberdade religiosa<sup>109</sup>, e a limitação ocorre no exercício das liberdades que dependem do ajuste entre os direitos fundamentais<sup>110</sup> aplicáveis aos trabalhadores, conforme exposto nas Constituições, e os demais direitos fundamentais, entre eles o poder diretivo, decorrente da livre iniciativa<sup>111</sup>. Além disso, o exercício pelo trabalhador de seus direitos fundamentais não pode prejudicar a realização da finalidade principal da empresa, nem gerar o descumprimento do contrato de trabalho estabelecido na lealdade e boa-fé. Logo, é no caso concreto que se analisarão os eventuais conflitos entre o direito fundamental do trabalhador e o poder diretivo<sup>112</sup>.

Como visto, não se pode exigir que as crenças religiosas permaneçam no foro íntimo do empregado, uma vez que estas podem ter expressões em sua vivência diária, o que inclui o ambiente de trabalho, tendo em vista que o trabalhador não pode suspender por horas as suas convicções<sup>113</sup>. No entanto, devem ser analisados critérios que permitam que a liberdade religiosa não venha a colidir com a execução do contrato de trabalho, isto é, o cumprimento do contrato deve ocorrer de acordo com a boa-fé, “dever que, obviamente, tanto incide sobre o trabalhador como sobre o empregador”<sup>114</sup>.

Dessa forma, o caminho iluminado da boa-fé impõe ao ente patronal o empenho razoável para adaptar o funcionamento da empresa às necessidades religiosas dos seus trabalhadores, atendendo, sempre, ao caso concreto e evitando propostas excessivas<sup>115</sup>.

---

direitos fundamentais só pode ser feita para salvaguardar outros direitos e interesses constitucionalmente protegidos e, também por meio de uma reserva de lei formal qualificada”.

<sup>109</sup> SORIANO, Aldir Guedes. *Liberdade religiosa no direito constitucional e internacional*. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2002. p. 152. Aduz Soriano que “Importa ressaltar, mais uma vez, a limitação do direito à liberdade religiosa dentro dos parâmetros do Estado Democrático de Direito, para que essa liberdade pública não seja, efetivamente, confundida com algo que de fato, não é liberdade religiosa. Essa distorção da “liberdade religiosa” é contrária à ordem pública e danosa para sociedade. Todavia, a verdadeira liberdade religiosa é fundamental para a paz social e para o equilíbrio de uma sociedade justa, fraterna e pluralista”.

<sup>110</sup> SOUTO PAZ, José Antonio. *Derecho Eclesiástico del Estado: El Derecho de la Libertad de Ideas y Creencias*. 2ª ed. Madri: Marcial Pons, 1993. p. 83. Assevera SOUTO PAZ que o primeiro limite imposto a um direito fundamental são os outros direitos fundamentais, destacando a ordem pública como elemento limitador do exercício do direito fundamental da liberdade de crença religiosa.

<sup>111</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. *A tutela das liberdades nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2013. p. 50.

<sup>112</sup> *Ibid.* p. 256.

<sup>113</sup> MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspectivação de um dever de adequação*, op. cit. p. 86-87.

<sup>114</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira. Algumas primeiras reflexões sobre a liberdade religiosa do trabalhador subordinado. In: MOREIRA, António; MOREIRA, Teresa Coelho (coord.). *VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2006. p. 299.

<sup>115</sup> MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspectivação de um dever de adequação*, op. cit. pp. 108.

Nas hipóteses de conflitos ou colisão de direitos fundamentais, há a necessidade de se procurar estabelecer uma concordância prática entre eles, exigindo-se que tal conflito se resolva com base no ponto de equilíbrio entre a liberdade religiosa do trabalhador e a liberdade de iniciativa privada do patrão.

A jurisprudência da Alemanha, em um passo para a compreensão do problema, já enumerou alguns fatores que devem servir de base para a ponderação dos interesses opostos do empregador e do trabalhador: “i) intensidade da limitação em causa do direito; ii) até que ponto é que o contrato entre as partes limita a liberdade, constitucionalmente garantida; iii) a posição hierárquica, a importância do escopo visado pela limitação; iv) o sentido específico e o conteúdo especial do direito constitucional relativamente ao conflito de interesses”<sup>116</sup>.

### **3.2.1 Limites ao exercício da liberdade religiosa do trabalhador subordinado**

Para que o trabalhador tenha o direito de invocar uma religião no âmbito laboral, é necessário que ele professe uma verdadeira religião<sup>117</sup>.

Existem religiões que impõem a seus crentes determinadas obrigações ou exigências, as quais, contudo, só podem ser invocadas no âmbito laboral se condicionadas ao cumprimento das obrigações religiosas absolutamente imperativas, isto é, aquelas obrigações ou exigências que são vistas como obrigatórias pela religião, impostas em respeito à divindade.

Em outras palavras, o trabalhador não poderá deixar que os seus deveres religiosos interfiram no ambiente laboral, salvo se forem de natureza absolutamente imperativa, *e.g.*: a impossibilidade de trabalhar certo dia da semana, a vedação de se alimentar com determinados alimentos ou substâncias, o uso de vestimentas específicas ou até mesmo

---

<sup>116</sup> MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspetivação de um dever de adequação*, op. cit. p. 110. Susana Machado cita o acórdão descrito por Júlio Gomes Machado.

<sup>117</sup> Id. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspetivação de um dever de adequação*, op. cit. p. 111. Sobre o assunto, a autora menciona a jurisprudência alemã, tendo em vista que esta já considerou que a “cientologia não era uma religião mas uma atividade ou empreendimento econômico, referindo ainda que uma comunidade se assume como religião quando os membros adoptam convicções comuns no plano religioso ou o modo de ver o mundo e sobre o sentido da vida humana”.

aplicações de objetos pelo corpo. Mas, para que ocorra a vinculação ao conteúdo religioso, é necessário que o trabalhador informe e comprove à entidade patronal, antecipadamente, o pertencimento a determinada crença<sup>118</sup>, de modo que o seu empregador tenha conhecimento de tais fatos.

A liberdade religiosa do trabalhador também pode estar condicionada a limites relativos a segurança, saúde ou ordem pública, isto é, a crença do trabalhador não poderá ser atendida se colocar em risco quaisquer desses três aspectos, sendo certo que o seu não cumprimento poderá acarretar prejuízos para o trabalhador, terceiros ou até mesmo para o empregador<sup>119 120</sup>.

Após a verificação dos limites da liberdade religiosa do trabalhador subordinado, faz-se mister frisar ser, conforme já exposto, a boa-fé inafastável no cumprimento do contrato de trabalho, tanto pelo trabalhador quanto por seu patrão. Dessa forma, existindo conflito entre a liberdade de religião do empregado e a liberdade de iniciativa econômica do empregador, a melhor solução será “aquela que busca consenso através do menor sacrifício para ambas as liberdades, isto é, uma posição conciliadora<sup>121</sup>”.

### **3.2.2 A boa-fé como fator de ponderação para a execução do contrato**

Na linha do que já esposado, fazem-se necessários determinados critérios que permitam a liberdade religiosa não colidir com a execução do contrato de trabalho, tendo em vista não se poder exigir que as convicções religiosas permaneçam no foro íntimo<sup>122</sup>, ou seja, não deve o empregado suspender as suas convicções religiosas, sob pena de, “à luz do dever de cumprir o contrato de acordo com a boa-fé – dever que, obviamente, tanto incide sobre o trabalhador, como sobre o empregador –[.] soluções de compromisso<sup>123</sup>”.

---

<sup>118</sup> MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspectivação de um dever de adequação*, op. cit. pp. 102-103.

<sup>119</sup> Como exemplo, equipamentos de proteção pessoal fornecidos pelo empregador para a execução das atividades laborais.

<sup>120</sup> MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspectivação de um dever de adequação*, op. cit. p. 103.

<sup>121</sup> Ibid. p. 108.

<sup>122</sup> Ibid. p. 108.

<sup>123</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira. *Direito do Trabalho: Relações Individuais de Trabalho*, op. cit. p. 299.

A boa-fé, nas palavras de MARQUES, “é cooperação e respeito, é conduta esperada e leal, tutelada em todas as relações sociais”<sup>124</sup>, isto é, a boa-fé consiste numa razoável e equilibrada ponderação dos interesses dos outros, a honestidade e a lealdade nos comportamentos e, designadamente, na celebração e na execução de toda e qualquer atividade que envolva seres humanos em relação de reciprocidade ou adversidade<sup>125</sup>.

Em matéria de liberdade religiosa no âmbito laboral, VALDÉS DAL-RÉ<sup>126</sup> observa que existe uma certa praxe de se desvalorizar o conflito entre direitos fundamentais e encontrar uma solução no puro plano contratual, já que o indivíduo, ao solicitar ao seu empregador que atenda alguma “particularidade” sua, estará solicitando um tratamento privilegiado<sup>127</sup>. JÚLIO GOMES também alerta que a liberdade religiosa deve sempre ceder o passo designadamente aos interesses do empregador (ou às expectativas dos clientes), pois essa liberdade estaria suficientemente garantida pela liberdade que o trabalhador tem de se demitir<sup>128</sup>.

Neste sentido, SUSANA MACHADO entende que o caminho mais seguro a ser trilhado é o da boa-fé, já que impõe ao empregador que faça um esforço razoável para adaptar o funcionamento da entidade patronal às necessidades religiosas dos seus trabalhadores, atendendo sempre ao caso concreto, mas evitando o obreiro fazer exigências excessivas<sup>129</sup>. Dessa forma, para a execução do contrato de trabalho, a boa-fé deverá ser imposta, tanto do lado do trabalhador quanto do empregador.

Por outro lado, a invocação de prejuízos econômicos para o empregador não poderá ser considerada argumento legítimo para restringir a liberdade de crença do trabalhador<sup>130</sup>. Logo, caso haja colisão de direitos fundamentais, exsurgirá a clara necessidade de se procurar estabelecer concordância entre eles, colocando como base o ponto de equilíbrio

---

<sup>124</sup> MARQUES, Cláudia Lima. *Contratos no Código de Defesa do Consumidor: o novo regime das relações contratuais*. 4ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002. pp. 180-181.

<sup>125</sup> NOVO, Eduardo Augusto Rademaker. *A boa-fé objetiva como princípio norteador e limitador da atuação jurisdicional do Estado*. Rio de Janeiro. 2013. p. 19. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Estácio de Sá, Rio de Janeiro. 2013.

<sup>126</sup> VALDÉS DAL-RÉ *apud* MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspetivação de um dever de adequação*, op. cit. p. 108.

<sup>127</sup> *Ibid.* p. 108.

<sup>128</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira. *Direito do Trabalho: Relações Individuais de Trabalho*, op. cit. p. 299.

<sup>129</sup> MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspetivação de um dever de adequação*, op. cit. p. 108.

<sup>130</sup> *Ibid.* p. 109.



entre a liberdade religiosa do trabalhador e a liberdade de iniciativa privada do empregador<sup>131</sup>.

Percebe-se, com isso, que há grande importância de se ter em mente a boa-fé e de se buscar a ponderação no contrato de trabalho, a fim de que seja dada a possibilidade e o respeito à fé e às convicções do trabalhador, sem que a entidade patronal sofra grandes prejuízos.

### **3.2.2.1 O dever de acomodação razoável da crença do trabalhador no mundo laboral**

A ideia de acomodação razoável originou-se nos Estados Unidos, quando da aprovação do *United States Equal Employment Opportunity Commission*, de 1972, com o objetivo de combater a discriminação no mercado de trabalho. O termo foi originariamente utilizado no campo da discriminação religiosa, exigindo ao empregador comprovar que não estaria apto a acomodar razoavelmente as práticas religiosas de seus empregados sem um ônus indevido, a menos que demonstrasse e comprovasse não ser possível fazê-lo sem encargo excessivo para o desenvolvimento do negócio<sup>132</sup>.

Desde então, as expressões *acomodação razoável* e *ônus indevido* figuram no direito estadunidense. Com efeito, apenas com a aprovação do *Americans with Disabilities Act*, em 1990, ambos ganharam espaço e serviram de instrumentos às discussões mais intensas, tanto na doutrina quanto na jurisprudência<sup>133</sup>.

Além dos Estados Unidos, o Canadá também pode ser considerado um dos berços da *acomodação razoável*<sup>134</sup>. Na década de 1970, enquanto os Estados Unidos construía o conceito de acomodação, o Canadá apresentava uma jurisprudência conservadora quanto à discriminação, principalmente por não reconhecer doutrinas como a do impacto adverso<sup>135</sup>.

---

<sup>131</sup> Ibid. p. 110.

<sup>132</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Op. cit. pp. 225-226.

<sup>133</sup> MARTEL, Leticia de Campos Velho. Adaptação razoável. O novo conceito sob as lentes de uma gramática constitucional inclusiva. *SUR – Revista Internacional de Direitos Humanos*. São Paulo, v. 8, n. 14, p. 92, jun. 2011.

<sup>134</sup> Ibid. p. 92.

<sup>135</sup> Ibid. p. 92.

Entretanto, esse último país acabou por importar de seu vizinho tanto a ideia de *impacto adverso*, como a de *acomodação razoável*<sup>136</sup>.

O reconhecimento da liberdade religiosa e o dever legal de adaptar as práticas religiosas de seus empregados no ambiente de trabalho é imprescindível, isto é, “para que seja possível alcançar o equilíbrio, haverá que considerar a acomodação razoável”<sup>137</sup>. Todavia, vale destacar que os limites já descritos nos tópicos anteriores devem ser, obviamente, levados em consideração.

Como visto, o trabalhador pode afirmar a sua fé no seio das relações trabalhistas até o limite em que a organização empresarial não sofra um prejuízo injustificado e excessivo, mas o empregador deve sempre procurar acomodar a empresa produtiva à concretização da liberdade religiosa dos seus empregados. Desse modo, percebe-se que cabe ao empregador tolerar até determinado ponto e acomodar alguns limites dos seus trabalhadores<sup>138</sup>.

Um argumento recorrente contra o reconhecimento do dever da organização empresarial em adaptar as necessidades de fé dos seus empregados seria o de que, por envolver acomodação a um nível de ação positiva em favor dos indivíduos religiosos, isso representaria um prejuízo para os outros trabalhadores que não professem nenhuma fé, criando uma desvantagem<sup>139</sup>.

No entanto, em primeiro lugar, há de se ter em mente que as crenças religiosas, para os trabalhadores que as possuem, nada mais é que a sua identidade e, portanto, ignorá-las ou desvalorizá-las no ambiente laboral equivale a depreciar a sua dignidade como pessoa e a opor obstáculo ao livre desenvolvimento de sua personalidade<sup>140</sup>. Com isso, colocar o trabalhador em uma posição de ter de escolher entre exteriorizar a sua fé e o contrato de emprego constitui uma violação que não parece justificável para uma sociedade que se pretende pluralista e democrática<sup>141</sup>.

---

<sup>136</sup> Ibid. p. 92.

<sup>137</sup> MACHADO, Susana Sousa. *Trabalhar, orar e comer: Observações sobre as exigências religiosas em matéria de alimentação no local do trabalho*, op. cit. p. 502.

<sup>138</sup> MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspectivação de um dever de adequação*, op. cit. pp. 116-122.

<sup>139</sup> Ibid. pp. 116-122.

<sup>140</sup> Ibid. pp. 116-122.

<sup>141</sup> Ibid. pp. 116-122.

Dessa forma, desde que o trabalhador considere essencial a afirmação de sua identidade religiosa como parte integrante da dignidade pessoal, a fraqueza de qualquer alegação que impeça a atribuição de tal dever ao empregador com base na ideia de que redundaria na quebra de igualdade entre os outros trabalhadores no ambiente laboral é notória<sup>142</sup>. Isto é, a desigualdade entre o trabalhador religioso e aquele que não possui nenhuma fé é aceitável, pois o entendimento da regra da igualdade é justamente “tratar desigualmente os desiguais na medida de sua desigualdade”, como já referido. No entanto, essa desigualdade não pode prejudicar ou colocar aquele trabalhador que não professa nenhuma fé em desvantagem<sup>143</sup>.

Por outro lado, para se atender à vinculação do empregador a um dever de tolerância e acomodação, deverá ele ter em conta as medidas a serem tomadas, isto é, se o seu custo à organização empresarial é ou não insignificante<sup>144</sup>. É nesta linha de raciocínio que a jurisprudência americana vem resolvendo a questão por meio da obrigação do empregador a uma acomodação que pressuponha “um custo mínimo, de modo a que o empresário não esteja obrigado a suportar custos económicos – ou extra económicos – superiores aos *minimis*”<sup>145</sup>.

E é justamente sob tal ótica que afirma JOSÉ JOÃO ABRANTES:

certos direitos, como a liberdade religiosa e de consciência, começam inclusivamente a obrigar a uma nova perspectivação dos deveres contratuais, chegando, por exemplo, a falar-se de um *dever de adequação* (na medida do possível, isto é, desde que os interesses legítimos da empresa não saiam com isso excessivamente prejudicados) da organização do trabalho ao exercício desses direitos<sup>146</sup>.

### 3.3 O Proselitismo no âmbito do trabalho

---

<sup>142</sup> Ibid. pp. 116-122.

<sup>143</sup> Uma empresa de grande porte não teria prejuízos caso acomodasse a crença de um muçulmano que faz orações durante o horário de trabalho, tendo de fazer pausas, portanto, durante tais momentos do dia. No entanto, um trabalhador que não professa nenhuma fé poderia se achar injustiçado por não ter qualquer pausa durante o horário de trabalho. Assim, para que não houvesse este impasse, o trabalhador que professa a fé muçulmana, por exemplo, poderia compensar o horário de pausa após o horário normal de trabalho, de modo que aquele trabalhador que não professa a indigitada fé/religião não se sinta prejudicado, visto que este sairia mais cedo do que aquele que faz as pausas para preces durante o labor.

<sup>144</sup> MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspectivação de um dever de adequação*, op. cit. pp. 110-111.

<sup>145</sup> Ibid. pp. 110-111.

<sup>146</sup> ABRANTES, José João. Op. cit. p. 44.

A palavra *proselitismo* vem do grego e, em sua origem, significava *adesão de pagãos ao cristianismo*<sup>147</sup>; com efeito, tal sentido deixou de ser usado há muito tempo. O proselitismo, hodiernamente, seria “um vasto leque de ações, decorrentes do direito mais vasto de manifestar as suas convicções religiosas, tentando convencer os outros (que beneficiam de direitos correspondentes como o de modificar as suas crenças) da verdade e benefícios das respectivas convicções”<sup>148</sup>.

Nessa mesma linha argumentativa, assevera-se que o proselitismo configura uma “atividade que o crente desenvolve ao difundir, por quaisquer meios, as ideias e crenças que professa com objetivo de conquistar novos adeptos à sua religião”<sup>149</sup>, sendo visto como “uma inevitabilidade ou consequência da divisão e do pluralismo religiosos”<sup>150</sup>, ainda que se possa defendê-lo como parte integrante e imprescindível da religiosidade<sup>151</sup>.

Nos dias atuais, o proselitismo religioso é visto com sentido negativo<sup>152</sup>, ligado a suposta agressividade de uma crença em converter outros indivíduos. STAHNKE entende-o como uma conduta expressiva intencionada à conversão religiosa de um outro ser<sup>153</sup>.

Em princípio, o proselitismo religioso nada mais é do que a arte de convencer uma pessoa às suas crenças ou religião por meio da palavra. No entanto, vale frisar, esse fenômeno do proselitismo não é exclusivo da religião, já que pode ser encontrado em outras áreas, *v.g.*, na política.

Não se há confundir proselitismo com testemunho cristão; este pode ser entendido como missão basilar do crente em propagar o Evangelho de Cristo em conformidade com as convicções da sua igreja cristã<sup>154</sup>. O proselitismo também parte dessas premissas, no entanto, em determinadas situações, usa-se de técnicas estranhas ou não legítimas para espalhar a

---

<sup>147</sup> IANNACCONE, Luca. Diritto di proselitismo e libertà religiosa: note in margine al volume “El derecho de proselitismo en el marco de la libertad religiosa” di Maria José Cíaurriz. *Archivo Giuridico*: Filippo Serafini. Modena, n. 1, p. 110, 2005.

<sup>148</sup> GUERREIRO, Sara. *As fronteiras da tolerância: Liberdade religiosa e proselitismo na Convenção Europeia de Direitos Humanos*. Coimbra: Almedina, 2005. p. 177.

<sup>149</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Op. cit. p. 273.

<sup>150</sup> BEACH, Bert B. Proselytism in the Context of Globalization, Religious Liberty, and Nondiscrimination. In: *Fides et Libertas: The Journal of the International Religious Liberty Association*. Silver Spring, p. 78, mai. 2001.

<sup>151</sup> VITALE, Antonio. *Corso di Diritto Ecclesiastico, Ordinamento Giuridico e Interesse Religiosi*. 9ª ed. Milão: Giuffrè, 1998. p. 68.

<sup>152</sup> IANNACCONE, Luca. Op. cit. p. 110.

<sup>153</sup> STAHNKE, Tad. Proselytism and the Freedom to Change Religion in International Human Rights. *BYU Law Review*. Provo, n. 1, p. 255, 1999.

<sup>154</sup> FIRPO, Rafael Barbosa. Op. cit. p. 118.

mensagem religiosa<sup>155</sup>. Assim, a mencionada diferenciação pode ser vista, à luz da doutrina, como chamada de *proselitismo legítimo* e *proselitismo abusivo*<sup>156</sup>.

O proselitismo legítimo seria o próprio testemunho, ao passo que o proselitismo abusivo estaria ligado à inversão da ideia anterior. Diante disso, pode dizer-se que o testemunho cristão é uma forma de proselitismo, mas nem todo proselitismo é um testemunho cristão<sup>157</sup>. Portanto, o proselitismo, para os fiéis, está intrinsecamente atrelado à manifestação da sua própria fé<sup>158</sup>.

No âmbito laboral, segundo SUSANA MACHADO, o empregador tem legitimidade para proibir os atos de proselitismo, sobretudo nas oportunidades em que o trabalhador se aproveita da sua especial posição face aos clientes da atividade que presta para exercer influência sobre eles ou naquelas situações relacionadas a pessoas especialmente vulneráveis e influenciáveis, *e.g.*, crianças ou doentes<sup>159</sup>.

Sobre proselitismo, JÚLIO GOMES traz alguns julgados a respeito de trabalhadores que exerciam proselitismo excessivo<sup>160</sup>. Uma trabalhadora, na Alemanha, pertencente ao movimento cientologia, exercia funções de acompanhamento psicológico a residentes em Berlim de língua russa (designadamente, imigrantes judeus) e utilizou-se do equipamento do empregador para redigir e distribuir alguns papéis de propaganda às pessoas que acompanhava e, entre outras iniciativas, promoveu a projeção de filmes do indigitado movimento sem dar conhecimento ao empregador. Neste caso, o tribunal destacou a vulnerabilidade das pessoas que procuram aquele serviço e considerou que o comportamento adotado pela trabalhadora era suscetível de integrar uma efetiva justa causa<sup>161</sup>. A França, de forma idêntica, já decidiu a respeito, no caso de um monitor de campos de atividades para jovens que procedeu à leitura da Bíblia e distribuiu papéis relativos às testemunhas de Jeová, sendo, por conta disso, licitamente despedido com justa causa.

---

<sup>155</sup> Ibid. p. 118.

<sup>156</sup> Ibid. p. 119. Esta diferenciação foi abordada pelo TEDH no caso *Kokkinakis vs. Grécia*.

<sup>157</sup> Ibid. p. 119.

<sup>158</sup> Ibid. p. 119.

<sup>159</sup> MACHADO, Susana Sousa. Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspetivação de um dever de adequação, *op. cit.* p. 107.

<sup>160</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira. *Direito do Trabalho: Relações Individuais de Trabalho*, *op. cit.* pp. 298-299.

<sup>161</sup> Acórdão de LAG Berlin, de 11-6-1997, NJW-RR 1997, pág. 422 e ss.

Dessa forma, percebe-se que o empregador pode restringir atos de proselitismo no local de labor com fundamento no interesse da empresa, no entanto, a decisão deve sempre ser guiada pelo princípio da proporcionalidade<sup>162</sup>.

---

<sup>162</sup> MACHADO, Susana Sousa. Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspetivação de um dever de adequação, op. cit. p. 107.

#### 4 O CARÁTER IDENTITÁRIO DA RELIGIÃO E SUA EXPRESSÃO SIMBÓLICA

Brasil e Portugal, a exemplo de outros países, são considerados Estados Laicos, vez que não adotam uma religião oficial. Nesses locais, o Estado mantém-se totalmente neutro e imparcial quanto às questões das diversas religiões e crenças. Dessa forma, pelo fato de o Estado não estar ligado a nenhuma religião, esta separação assegura a laicidade do país.

Esses países laicos garantem o tratamento igualitário a todos as pessoas, independentemente de suas crenças e convicções, isto é, a função de um Estado laico é manter a neutralidade perante as religiosidades, sem conceder privilégios ou proibir a profissão da fé.

Em um espaço público neutro, *v.g.*, Brasil e Portugal, todos as pessoas são livres para expressar as suas convicções, sejam elas religiosas, filosóficas ou ideológicas, a menos que se utilizem de violência ou da força, para convencer outros indivíduos a aderirem às ditas convicções, por si reputadas como as mais corretas<sup>163 164</sup>.

A religião, para os que a praticam ou assumem, traduz não apenas a adoção de um estilo de vida diferenciado; a experiência religiosa confere, ainda, um sentido de identidade ao indivíduo, alcançado a partir da pertença a determinado grupo que partilha da mesma fé, pois a ideia que tem de si próprio passa, necessariamente, pelo reconhecimento das outras pessoas<sup>165</sup>.

Com isso, não é estranho que uma pessoa religiosa busque confirmar a sua identidade por meio de expressões simbólicas, as quais podem até mesmo ser utilizadas como manifestação de devoção pessoal e propagação de fé. O indivíduo, muitas vezes, utiliza esses símbolos religiosos na convicção de que está agindo conforme a determinação imposta pela divindade, por seu deus.

---

<sup>163</sup> JERÓNIMO, Patrícia. Símbolos e símbolos: o véu islâmico e o crucifixo na jurisprudência recente do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem – Análise das decisões Sahin v. Turquia, Dogru v. França e Lautsi v. Itália. *Scientia Iuridica*. Braga, t. LIX, n. 323, p. 501, 2010.

<sup>164</sup> Ibid. pp. 502 e ss. Em Sahin vs. Dogru, o TEDH considerou que o uso do véu constitui, *de per se*, uma forma de proselitismo e violência, aceitando a sua proibição nas universidades turcas e nas escolas secundárias francesas para proteger os direitos e as liberdades dos outros e garantir a ordem e a segurança pública. No entanto, na prática, ambas as proibições dificultaram o acesso das estudantes muçulmanas.

<sup>165</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Op. cit. p. 313.

A religião não apenas sacraliza pessoas, espaços e objetos, mas também o tempo, tempo de festas (normalmente periódicas), já que existem religiões que guardam os chamados dias santos. Todos estes aspectos são considerados como identidade da religião, seja no uso de símbolo, seja na guarda de algum dia da semana ou do ano. Mais do que confirmar a sua identidade religiosa, é de acreditar e esperar que a sua ação será motivo de recompensa espiritual vindo da divindade.

Em relação aos signos, na visão de GEERTZ, eles incorporam as diversas manifestações culturais<sup>166</sup>. Entre essas manifestações, a religião ocupa lugar primordial, afirmando que os símbolos sagrados promovem uma confrontação e afirmação do mundo, dando-lhe uma forma inteligível e descrevendo-o de maneira que pareça se conformar à sua realidade<sup>167</sup>. Em contrapartida, ASAD afirma que um símbolo não pode ser compreendido como um objeto que carrega um significado, mas como um conjunto de relacionamentos entre objetos e eventos, unidos em complexos ou conceitos<sup>168</sup>. Assim, os símbolos têm, em simultâneo, um funcionamento intelectual, instrumental e emocional<sup>169</sup>.

Já em relação ao(s) dia(s) considerado(s) santo(s), religiões há que reservam um determinado dia da semana para o descanso e/ou adoração no templo (ou mesmo um dia específico no ano para festejos), considerando-o como sagrado e de guarda obrigatória para os fiéis<sup>170</sup>.

Para muitos crentes, seguir algumas regras impostas pela religião ou adotar certo tipo de símbolo não se trata de questão de escolha; ainda assim, muitos se sentem na obrigação ou têm forte desejo de fazê-lo<sup>171</sup>, acreditando que foi imposta por seu Deus, e o não cumprimento poderá acarretar algum prejuízo espiritual para a vida.

Nota-se, portanto, que os símbolos e regras religiosas representam o sagrado, a fé, o profano, a vida, o universo, a natureza, o sobrenatural, tornando-se, desse modo, tradicionais entre os crentes pelo fato de serem considerados componentes poderosos.

---

<sup>166</sup> GEERTZ, Clifford. *A interpretação das culturas*. Rio de Janeiro: LTC, 2008. p. 67.

<sup>167</sup> Ibid. p. 67.

<sup>168</sup> ASAD, Talal. *Genealogies of Religion: Discipline and Reasons of Power in Christianity and Islam*. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1993. p. 31.

<sup>169</sup> Ibid. p. 31.

<sup>170</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Op. cit. p. 387.

<sup>171</sup> HENRY, Jean-Robert. "L'islam". In: MESSNER, Francis; PRÉLOT, Pierre-Henri; WOEHLING, Jean-Marie (coord.). *Traité de Droit Français des Religions*. Paris: Litec, 2003. p. 258.



São inúmeros os estudos acerca da importância das regras a serem cumpridas e dos símbolos aderidos pelos crentes na vida e na cultura imposta pelas religiões; por isso mesmo existem desde tempos imemoráveis e continuarão existindo, haja vista a sua importância na vida da crença religiosa.

Como dito, os símbolos e dias considerados santos possuem significados profundos e consideráveis para os fiéis, tentando traduzir convicções e valores que se apresentam como inseparáveis para a sobrevivência de uma cultura, isto é, expressam a identidade de uma determinada religião. Por mais simples que possam ser os objetos ou elementos religiosos aderidos pelos crentes, tais atributos representam variáveis, mas sempre ultrapassam o nível do que se visualiza e apontam para uma dimensão transcendente.

Sobre o tema, citam-se, à guisa exemplificativa, a utilização de véus pelas mulheres e a barba e as túnicas dos homens na religião islâmica; as saias longas e unhas que não podem ser pintadas por mulheres das igrejas pentecostais; os colares na umbanda, as roupas brancas, às sextas-feiras, pelo candomblé; a guarda dos chamados dias santos. Trata-se de situações que muitas vezes são alvo de discriminação tanto na contratação quanto durante a relação laboral, gerando muitas vezes a sua extinção.

#### **4.1 Uso de adereços pessoais e vestuários religiosos**

A questão levantada nos dias de hoje diz respeito à exibição de símbolos religiosos (crucifixos, véus, peças de vestuários. etc.), uma vez que, frequentemente, são alvos de incompreensão por parte do empregador, dos colegas de trabalho ou até mesmo da clientela<sup>172</sup>.

Os indivíduos religiosos costumam afirmar o seu pertencimento a algum grupo específico por meio do uso de signos que integram a sua aparência física. Alguns desses signos acabam sendo considerados discretos, outros nem tanto. Ocorre que, quanto menos discreto o objeto, mais difícil a sua acomodação no ambiente laboral<sup>173</sup>, *e.g.*, o lenço islâmico utilizado pelas mulheres muçulmanas.

---

<sup>172</sup> MACHADO, Susana Sousa. Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspectivação de um dever de adequação, *op. cit.* p. 103.

<sup>173</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. *Op. cit.* p. 319.

Em princípio, quando o símbolo religioso é veiculado por adereços que se incorporam discretamente ao uniforme do empregado, não há razão a se considerar tal signo como manifestação abusiva da liberdade religiosa, tendo em vista que o trabalhador apenas quer afirmar a sua identidade e a autodeterminação de sua imagem. Assim, razoável entender-se que o uso de adereços religiosos deve ser permitido, justamente pelo fato de que não implica nenhum ônus ao empregador e tal prática não interfere no pleno desenvolvimento das atividades empresariais<sup>174</sup>.

Segundo SUSANA SOUSA MACHADO, qualquer indivíduo, inclusive enquanto trabalhador, tem o direito constitucional garantido de aderir à sua religião e de agir na conformidade das crenças e mandamentos por ela estatuídos, o que não pode ser ofendido pelo contrato do trabalho<sup>175</sup>. Dessa feita, resta evidente que o empregador não tem a prerrogativa de intervir na liberdade do empregado em manifestar as suas convicções religiosas, devendo permitir o uso dos respectivos signos religiosos<sup>176</sup>.

O fato de o trabalhador, dentro do estabelecimento empresarial, buscar usar determinados símbolos, *v.g.*, um crucifixo, a Estrela de Davi ou qualquer outro adereço, é apenas uma forma de demonstrar a sua fé e as suas convicções, donde se presume qualquer vedação ao uso de símbolos religiosos discriminatória. Com efeito, trata-se de presunção relativa, tendo em vista que é possível determinado símbolo religioso vir a ser proibido sem que se tenha configurada a discriminação religiosa; é o caso, por exemplo, do signo que tem o intuito de afrontar os fins ideológico-religiosos da organização religiosa ou confessional

---

<sup>174</sup> Ibid. p. 320.

<sup>175</sup> MACHADO, Susana Sousa. Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspectivação de um dever de adequação. p. 89.

<sup>176</sup> No Brasil, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, embora não tratando especificadamente sobre a liberdade religiosa, foi instado a se manifestar sobre o uso de insígnia por empregado que fora dispensado, com justa causa, pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, sob o fundamento de que teria afrontado a proibição empresarial de praticar qualquer atividade de natureza política, eleitoral ou até mesmo ideológica no ambiente laboral. No entanto, a Turma julgadora decidiu favoravelmente ao empregado, prolatando o seguinte acórdão: “Uso de insígnia pelo empregado – Não constitui afronta à proibição patronal quanto à prática de atividade de natureza política, eleitoral ou ideológica, o uso de bottons ou outros adornos, porquanto revelam estes apenas a preferência pessoal do usuário por uma ou outra instituição política, religiosa ou de classe, cuja expressão é garantida constitucionalmente” (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 7ª Turma, Relator José Mechango Antunes, Processo nº 02960137668, Acórdão nº 02970436960, São Paulo, j. 01 set. 1997, p. 10 out. 1997). O julgamento em apreço considerou legítimo o uso de insígnia por considerá-la fundada na liberdade de expressão, já que revela apenas a preferência pessoal do empregado, ficando claro que o caráter discreto foi determinante para a decisão tomada pelos julgadores. Mais do que manifestação da liberdade de expressão, os adereços religiosos configuram posição jurídica que integra a liberdade religiosa e de expressão, representando um caso típico de concorrência de direitos fundamentais.

empregadora<sup>177</sup>. Ainda assim, mesmo nesse caso o princípio da proteção do hipossuficiente faz com que a presunção do uso do signo pelo trabalhador tenha o objetivo de afirmar a sua identidade e autoimagem, ficando a cargo do empregador o ônus de provar o dolo do empregado<sup>178</sup>.

Além da restrição do signo quando este tem o intuito de afrontar os fins ideológico-religiosos da organização religiosa, o símbolo também poderá ser proibido se a justificativa estiver relacionada à saúde (seja ela dos empregados, dos clientes ou frequentadores do estabelecimento empresarial) ou à segurança<sup>179</sup>.

O importante é buscar, por meio da ponderação, o justo equilíbrio entre o direito fundamental do trabalhador de manifestar a sua fé religiosa e a política patronal, observando-

---

<sup>177</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Op. cit. p. 321. Por outro lado, atendendo-se aos fins ideológicos do empregador, será possível que a proibição ao uso de símbolos religiosos seja ajustada quando da formação do contrato laboral. Por exemplo, uma organização ateuista que decida contratar algum indivíduo religioso está autorizada, se o fizer por ocasião da contratação, a exigir que o novo trabalhador não compareça ao local laboral portando símbolos religiosos; todavia, uma exigência nesse sentido será irrazoável quando feita por empregadores que não sejam de organizações de tendência religiosa ou antirreligiosa.

<sup>178</sup> Ibid. p. 321.

<sup>179</sup> A Sr.<sup>a</sup> Eweida trabalhava desde o ano de 1999 como integrante de *check-in* da *British Airways* e estava obrigada a usar uniforme, o qual consistia, para as mulheres, em blusa de gola alta e gravata, sem joias aparentes. Qualquer símbolo com motivos religiosos deveria ser escondido por baixo do uniforme, exigindo-se, quando não possível, autorização especial da empresa. Até 2006, a Sr.<sup>a</sup> Eweida usava uma pequena cruz de prata numa corrente em volta do pescoço, escondida embaixo da sua vestimenta. Porém, como forma de compromisso com a sua fé, ela decidiu utilizar o símbolo religioso abertamente, o que culminou no seu afastamento pela empresa, sem pagamento do salário, até que ela concordasse em cumprir as exigências do código de vestuário do estabelecimento empresarial. Seguidamente, a empresa acabou por lhe oferecer um novo posto de trabalho, na área administrativa, sem a obrigação de usar uniforme ou ter contato com os clientes, tendo sido a proposta recusada. A Sr.<sup>a</sup> Eweida finalmente voltou a trabalhar em 2007, quando as políticas da empresa foram alteradas, permitindo a exibição de símbolos religiosos, como a cruz e a Estrela de Davi. Não obstante, a Sr.<sup>a</sup> Eweida alegou, perante o Tribunal de Trabalho britânico, que sofrera discriminação por motivos religiosos. O tribunal rejeitou a alegação da trabalhadora, justificando que o uso visível a cruz não constituía exigência da religião, sendo apenas uma opção pessoal, e que ela, em nenhum momento, tinha conseguido provar que a política do empregador quanto ao uso das vestimentas colocava, de um modo geral, os cristãos em desvantagem. A apelação apresentada à Corte de Apelação também foi rejeitada e, por fim, a Suprema Corte do Reino Unido recusou-se, em maio de 2010, a apreciar o recurso que lhe fora direcionado.

A Sr.<sup>a</sup> Chaplin, por sua vez, trabalhava desde o ano de 1989 como enfermeira qualificada em um hospital da *Royal Devon and Exeter NHS Foundation Trust*. Em 2007, quando novas vestimentas com decote “V” foram introduzidas no hospital, a sua gerente solicitou-lhe que retirasse o crucifixo da corrente em volta de seu pescoço. A Sr.<sup>a</sup> Chaplin buscou autorização do estabelecimento para que pudesse utilizar o signo religioso, mas o seu pedido foi recusado, sob o argumento de que poderia causar ferimentos caso o paciente o agarrasse ou, por exemplo, se o objeto entrasse em contato com uma ferida aberta. A trabalhadora, inconformada, reclamou, perante o Tribunal do Trabalho, alegando ter sofrido discriminação religiosa; a sua pretensão foi rejeitada, havendo sido considerado que a posição do hospital se fundava em razões de saúde e segurança. A Sr.<sup>a</sup> Chaplin, entretanto, não apelou à Corte de Apelações, uma vez que a decisão proferida no caso da Sr.<sup>a</sup> Eweida indicava que o seu apelo não teria qualquer sucesso.

Cumpra salientar-se, de todo modo, que o TEDH acabou por entender que, no caso da Sr.<sup>a</sup> Eweida, o fato de a empresa ter alterado a política em relação ao vestuário posteriormente, permitindo o uso de joias com símbolos religiosos, demonstrou que a proibição anterior não era de importância crucial. A Sr.<sup>a</sup> Chaplin, no entanto, não teve a mesma sorte, haja vista os seus recursos não terem sido providos.

se se há razões suficientes que justifiquem a restrição da liberdade religiosa. Não parece totalmente viável que o empregador simplesmente negue o direito ao uso de símbolos religiosos sob a alegação de que isso causaria um mal-estar em clientes da empresa que professem outras crenças<sup>180</sup>.

Apesar do exposto, o problema torna-se mais complicado e ganha contornos maiores quando os símbolos religiosos não são tão discretos, *e.g.*, o véu<sup>181</sup> e as indumentárias religiosas. De fato, a pertença a uma determinada religião pode ser firmada por meio da composição do vestuário: para adeptos de algumas religiões, o modo de se vestir não somente tem um caráter identitário, mas a sua observância é também a garantia de obtenção de recompensas no plano sobrenatural. Muito embora as prescrições religiosas relacionadas ao vestuário se destinem (quase) exclusivamente às mulheres, não é difícil que os homens sejam obrigados a adotar uma especial indumentária<sup>182</sup>.

Há vestimentas restritas aos sacerdotes ou ministros religiosos, de modo que os fiéis em geral estão impedidos de usá-las; algumas delas, inclusive, apenas são utilizadas em ocasiões especiais, como cultos ministrados em templos. Todavia, existem outras indumentárias que não estão restritas aos sacerdotes e ministros religiosos e acompanham o fiel em todas as atividades do dia a dia, sendo justamente estas as que suscitam maiores questionamentos e discussões<sup>183</sup>.

Na França, por exemplo, já houve decisão no sentido de configurar justa causa para despedimento o fato de uma trabalhadora, vendedora de artigos de moda femininos, que professava a fé islâmica, utilizar vestuário que cobria dos pés à cabeça. O tribunal reputou tal vestimenta como não condizente com as exigências da moda e as expectativas dos clientes<sup>184</sup>. Nessa linha argumentativa, afirma CLAIRE BRISSEAU que, apesar de os

---

<sup>180</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Op. cit. p. 324.

<sup>181</sup> SAVATIER, Jean. Conditions de licéité d'un licenciement pour port du voile islamique. *Droit Social*. Paris, n. 4, p. 356, 2004. Descreve JEAN SAVATIER que o véu islâmico, exceto por motivos de segurança para a trabalhadora ou para outros indivíduos, não tem qualquer influência (negativa) na execução do contrato do trabalho, o que leva os donos das empresas a refugiarem-se, para poderem impor limitações ao seu uso e não atrapalhar a imagem da empresa.

<sup>182</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Op. cit. pp. 324-325.

<sup>183</sup> Ibid. pp. 324-325.

<sup>184</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira. *Direito do Trabalho: Relações Individuais de Trabalho*, op. cit. p. 304. O caso em tela corresponde ao Acórdão de 9 de setembro de 1997, proferido pela *Cour d'Appel* de Saint-Denis de la Réunion (D 1998, 546).

indivíduos trabalhadores poderem vestir-se como quiserem, “a imagem da empresa pode, igualmente, justificar restrições à liberdade do vestuário”<sup>185</sup>.

Em outro caso, ocorrido na Alemanha, certa trabalhadora, vendedora de uma loja de perfumaria, após o seu ingresso em licença maternidade, informou ao ente patronal a mudança da sua convicção e, em razão disso, pretendia passar a utilizar o véu islâmico. Neste caso, as decisões de primeira instância deram razão ao empregador, justificando que, apesar de a empregada ter direito à liberdade religiosa, de outro lado tem a entidade patronal o direito de invocar os direitos fundamentais concorrentes, dado que, face às reações da clientela, poderia sofrer danos e lesões no seu direito de propriedade, sendo certo, também, que naquela oportunidade não havia outro emprego disponível. Apesar de tal argumentação, entendeu o Tribunal Federal do Trabalho que a trabalhadora mantinha todas as condições para executar as suas atividades dentro do contrato de trabalho e que o empregador deveria levar em consideração a liberdade de consciência e de liberdade e executar o contrato com base na boa-fé. Entendeu, ainda, a corte que o véu islâmico não é mera peça de vestuário, mas antes signo de uma convicção religiosa, pelo que não seria a reação negativa dos clientes justificativa plausível a restringir o exercício do direito à liberdade religiosa constitucionalmente garantido<sup>186</sup>.

O Tribunal Europeu dos Direitos do Homem tem se pronunciado a respeito da utilização dos signos religiosos em diversas oportunidades<sup>187</sup>. No caso *Lucia Dahlab vs. Suíça*, de 2001, em razão da pretensão de uma professora do ensino básico de utilizar o véu islâmico, o TEDH considerou que o uso do lenço não era compatível com a igualdade de gêneros e que, por outro lado, tratava-se de sinal forte para se utilizar diante de crianças, facilmente influenciáveis<sup>188</sup>. Na fundamentação da decisão, os julgadores mencionam parecer difícil reconciliar-se o uso do véu islâmico com a mensagem de tolerância, respeito

---

<sup>185</sup> BRISSEAU, Claire. La religion du salarié. *Droit Social*. Paris, n. 9/10, p. 973, 2008.

<sup>186</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira. *Direito do Trabalho: Relações Individuais de Trabalho*, op. cit. pp. 304-305.

<sup>187</sup> Para uma análise da jurisprudência do TEDH: GUERREIRO, Sara. Símbolos de Deus – Expressão de liberdade ou imposição do divino?. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*. Lisboa, v. 46, n. 2, pp. 1091-1111, 2005.

<sup>188</sup> Caso *Lucia Dahlab vs. Suíça*, de 15 de fevereiro de 2001.

aos outros e, acima de tudo, igualdade e não discriminação, a qual todos os professores, numa sociedade democrática, devem transmitir aos seus alunos e demais indivíduos<sup>189</sup>.

Percebe-se que os casos mais verificados pela mídia e pelos tribunais (principalmente nos países europeus, em face da imigração proveniente dos países muçulmanos) se referem ao uso dos lenços e do véu islâmico. Todavia, não são apenas os seguidores de Alá a adotar um estilo peculiar de vestir com base em preceitos religiosos<sup>190</sup>.

Para alguns adeptos de cultos afro-brasileiros, o uso de indumentárias com conotação religiosa também é obrigatório em certas ocasiões, ou seja, vestir-se de branco às sextas-feiras, como retrodestacado, configura costume religioso observado por muitos indivíduos da Bahia e outras unidades da federação brasileira onde o candomblé se faz presente. Além deles, também os judeus ortodoxos costumam utilizar sobre a cabeça um solidéu (a quipá) e as mulheres pertencentes às igrejas evangélicas pentecostais costumam usar saias compridas no dia a dia.

Apesar de não se ignorar que o uso dos vestuários, assim como o de quaisquer outros tipos de símbolos mais ostensivos, possa vir a gerar dificuldades à acomodação do trabalhador no ambiente laboral, ainda assim deve prevalecer a presunção de legitimidade: se o empregador não exige o uso de uniforme por seus empregados, permitindo que utilizem qualquer vestimenta que desejarem, configuraria nitidamente uma conduta discriminatória por parte da entidade empregadora a recusa ao uso de determinado vestuário pelo trabalhador que dele se utiliza em virtude das suas convicções religiosas<sup>191</sup>.

Entretanto, o problema ganha contornos ainda maiores quando a organização empresarial adota a prática de fornecer uniformes aos trabalhadores e exigir o seu uso, tendo em vista que, neste caso, não haverá apenas um mero conflito entre o interesse do empregado de usar a veste religiosa e o poder diretivo do empregador, mas também deverá ser levada em consideração uma possível quebra de isonomia no tratamento entre o trabalhador que pretende evitar o uso de uniforme em razão das suas convicções e os demais colegas de trabalho.

---

<sup>189</sup> MACHADO, Susana Sousa. A relevância da liberdade de religião nas relações laborais: contributos para a sua compreensão à luz do Direito da União Europeia. *International Journal on Working Conditions*. Porto, n. 2, p. 13, 2011.

<sup>190</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Op. cit. p. 325.

<sup>191</sup> Ibid. p. 325.

Com efeito, a simples alegação de que o ajustamento da prática religiosa daquele empregado violaria o princípio da igualdade não deve ser considerada decisiva, se não houver razões de ordem técnica, sanitária ou de segurança que justifiquem a imposição de um vestuário específico. Ademais, a mera razão estética não deverá autorizar a recusa à acomodação do uso de uma indumentária religiosa pelo empregado, salvo quando também coincida com uma justificativa técnica, o que pode ocorrer em atividades profissionais que, por sua natureza, necessitam de uniformes específicos<sup>192 193</sup>.

Dessa forma, o argumento de que a permissão ao trabalhador do uso de indumentárias religiosas gerará tratamento desigual entre os empregados não é suficiente a impedir a acomodação dessa prática. Há de se ter em mente, sempre, que o princípio da igualdade impõe tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais<sup>194</sup> e, no caso vertente, a religião que compõe a identidade do empregado é um traço importante que o desiguala dos outros indivíduos trabalhadores. Além disso, fazer com que o trabalhador escolha entre a sua fé e o seu emprego violaria o princípio da proteção e ofenderia a dignidade do trabalhador religioso. Não obstante, caso os demais empregados, inconformados com a exceção à regra, se amotinassem e isto levasse a um quadro de desagregação no ambiente laboral, o empregador poderia estar diante de um encargo excessivo e isso poderia desobrigá-lo a manter a respectiva permissão. De todo modo, tal dificuldade não deverá ser presumida, mas demonstrada pelo empregador<sup>195</sup>.

Logo, a empresa deve assumir uma postura imparcial quanto à religião, tal qual o Estado, haja vista quem poderá ter uma religião são os trabalhadores e o seu proprietário, mas a entidade destinada à satisfação material e profissional de todos que a ela se vinculam está proibida de abraçar determinada religião, com exceção das organizações religiosas<sup>196</sup>.

Ademais, vale acrescentar existirem algumas hipóteses em que o empregado não terá permitida a sua liberdade de se vestir, no seu trabalho, do modo que lhe convier –

---

<sup>192</sup> Por exemplo, as vestimentas dos comissários de bordo.

<sup>193</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Op. cit. p. 325.

<sup>194</sup> AMADO, João Leal; VICENTE, Joana Nunes; Milena Silva Rouxinol. Op. cit. p. 482. Afirma Jorge Leite que “the principle of equal treatment is expected to treat equally what is equal and to treat differently what is different in due proportion. On the other hand, the principle of non-discrimination is intended to treat equally what is different, as the difference becomes totally irrelevant for the purposes under consideration”.

<sup>195</sup> Ibid. p. 325.

<sup>196</sup> NETO, Manoel Jorge e Silva. *Proteção Constitucional à Liberdade Religiosa*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. p. 160.

situação, esta, extremamente peculiar, v.g., os casos de atores e modelos, uma vez que em ambos estão obrigados a ter os seus corpos, incluindo a maneira de se vestirem e de adornarem, expostos à contemplação pública<sup>197</sup>.

Portanto, o empregador há de, sempre, respeitar as convicções dos seus trabalhadores, sejam elas relativas ao uso de signos ou indumentárias, em prol da harmonia no ambiente laboral e do respeito mútuo. Quando, entretanto, não for possível a permissão do uso de determinados símbolos em alguma área específica, deverá, então, tentar buscar alternativas ou formas de soluções para que o trabalhador não tenha o seu direito de liberdade religiosa totalmente restringido – isto é, caberá ao ente patronal agir, quaisquer que sejam as oportunidades, com boa-fé e ponderação, na busca pela aludida harmonia nas relações de trabalho.

#### **4.1.1 CASOS PARADIGMÁTICOS: a recusa ao cumprimento de normas empresariais relacionadas com o vestuário**

##### **4.1.1.1 Festividade do Círio**

Trata-se de um caso em que a entidade patronal impôs aos seus trabalhadores a obrigação do uso de camiseta com estampa da imagem de Nossa Senhora de Nazaré, na época das festividades do Círio<sup>198</sup>. A trabalhadora, alegando não poder utilizar aquela camiseta por ser evangélica e que o uso daquela imagem afrontaria as suas convicções, acabou despedida por justa causa. Conseqüentemente, ajuizou ação trabalhista, alegando afronta à sua convicção religiosa, sobrevivendo a decisão abaixo:

DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. DISCRIMINAÇÃO POR MOTIVO DE CRENÇA RELIGIOSA. NÃO CONFIGURAÇÃO. Não incorreu 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

---

<sup>197</sup> Uma modelo que é contratada por uma grife de roupas, a escolha dos trajés que utilizará no seu trabalho estará ao seu alvedrio, embora eventualmente seja viável algum nível de acomodação.

<sup>198</sup> O Círio de Nazaré é reconhecido como o Natal dos paraenses. É público e notório que a Cidade toda se enfeita de flores brancas e amarelas, fitas, balões, toalhas bordadas, os prédios e lojas expõem imagens da santa em verdadeira competição de beleza para atrair a admiração do público e as vendas, inclusive empresários e pessoas não católicas participam desta festa, sendo comum a utilização de camisetas e uniformes com motivos da época, havendo, portanto, efetivo interesse comercial da reclamada, além do religioso, com o intuito de intensificar seu volume de vendas.



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<sup>199</sup>.

No acórdão, ficou comprovado que o empregador propôs alternativas à trabalhadora, conferindo licença remuneratória nos dias da festividade, a qual, contudo, fora rejeitada pela obreira. Esta somente foi despedida em razão de ter desobedecido a uma ordem imediata e ter recusado o cumprimento de outras opções que lhe foram oferecidas, o que acabou fazendo com que o tribunal afastasse a discriminação decorrente de orientação religiosa.

Em princípio, ficou comprovado que a trabalhadora queria participar da festividade, mas não queria fazer uso da camiseta com a imagem de Nossa Senhora de Nazaré (mesmo já tendo utilizado aquela camiseta em 2002 e 2003). Todavia, entendeu o tribunal que “a questão *sub lite* não fica restrita ao cunho religioso, pois como já ficou acima destacado é público e notório o aumento de circulação de pessoas nesta cidade por ocasião das festividades do Círio de Nossa Senhora de Nazaré, o que explica o empenho da reclamada em aumentar suas vendas em período de grande movimento”<sup>200</sup>. A Turma julgadora considerou que não houve nenhuma afronta à convicção da trabalhadora, mas afastou a justa causa por achar tal medida rigorosa.

Porém, vale a pena destacar que a própria decisão se mostra discriminatória, pois ficou demonstrado que a empregada queria trabalhar na festividade, apenas não utilizando a camiseta que estampava a imagem de Nossa Senhora de Nazaré, pois a idolatria a imagem viola a sua convicção evangélica.

Vale destacar que a Festa do Círio é uma festividade muito celebrada em Belém/PA; no entanto, com o tempo, o verdadeiro significado da festividade se perdeu, pelo fato de que todos participam da festa, não sendo apenas os devotos de Nossa Senhora de Nazaré que dela tomam parte. Trata-se, na realidade, de uma das maiores festas do Brasil e, por isso, quando a trabalhadora nega a licença remunerada, é justamente pelo fato de que almeja participar daquele grande evento na cidade em que todas as pessoas o festejam.

A alternativa correta proposta pela entidade patronal poderia ter sido a trabalhadora utilizar uma camiseta branca, ou qualquer outra cor que pudesse recordar a festa do Círio, o

---

<sup>199</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, Relatora Desembargadora Elizabeth Fátima Martins Newman, RO nº 02055-2004-008-08-00-3, Belém, j. 02 jun. 2005.

<sup>200</sup> Ibid. Loc. cit.

que, por si só, não traria qualquer prejuízo à empresa, e concederia à trabalhadora o direito de participar do evento, não tendo a sua liberdade religiosa violada.

Ademais, percebe-se que houve, na decisão prolatada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, clara discriminação, uma vez que foi dada razão à entidade patronal e negado o direito de a trabalhadora participar do evento, com a alegação de que o uso da camiseta com a estampa “implicaria em investimento por parte do empresariado em mídia e propaganda”.

Ora, foi proposta pela empresa uma alternativa, uma vez que a obreira não queria fazer uso da camiseta, no entanto a vontade da trabalhadora era de participar da festividade; sendo assim, a decisão de deixar a trabalhadora em casa no período da maior festividade da cidade, senão do País, não foi razoável, configurando discriminação, já que teve a trabalhadora o seu direito de liberdade restringido.

#### 4.1.1.2 Acórdão *Carol Grots vs. Brinks*

O segundo acórdão diz respeito a um caso ocorrido nos Estados Unidos da América; *Carol Grots*, pertencente a uma igreja pentecostal norte-americana, foi contratada pela *Brink's* como mensageira assistente e designada a integrar a tripulação de um carro blindado – função, esta, que lhe exigia a utilização do uniforme da empresa.

As crenças religiosas da empregada, no entanto, a impediam de utilizar calças, peça padrão no uniforme da empresa. Quando ela solicitou permissão para usar culotes feitos do mesmo material do uniforme, arcando com o custo do próprio vestuário, a entidade empregadora rejeitou o seu pedido e a despediu. A empregada, inconformada com a decisão, apresentou uma reclamação perante a EEOC<sup>201</sup>, acusando a empresa de discriminação religiosa.

Após promover uma investigação, a EEOC considerou que havia motivos suficientes para acreditar que a empresa tinha efetivamente discriminado a trabalhadora, pois a acomodação proposta por *Grots*, de usar *cullote*, era razoável e não impunha encargo excessivo à empresa.

---

<sup>201</sup> O propósito da EEOC é garantir que as pessoas nos EUA sejam tratadas de forma justa em todas as áreas, sem considerar raça, nacionalidade, idade, sexo, etc. A EEOC luta para garantir que não haja discriminação em áreas como emprego ou habitação.

Diante do posicionamento externado pela Comissão, a empresa reverteu o despedimento anteriormente efetivado, recontratando a empregada e permitindo que ela passasse a utilizar *cullote* durante o labor. Comentando a decisão por si tomada, a EEOC relembrou aos empregadores não se admitirem, na pluralista sociedade americana, desarrazoadas e inflexíveis políticas que infrinjam a faculdade que todo indivíduo tem de viver em conformidade com as suas crenças religiosas<sup>202</sup>.

Dessa forma, percebe-se que, antes da recontração, houve a violação da liberdade religiosa da trabalhadora, visto que, para ela, o uso de calças desrespeitaria os ensinamentos de sua crença, tendo o empregador transgredido tal liberdade. No entanto, diante da decisão proferida pelo EEOC, a própria organização empresarial, posteriormente, recontratou a obreira, permitindo a utilização dos culotes durante o mister laboral.

A escolha da trabalhadora pela religião é um direito fundamental e deve ser garantida não apenas no mundo laboral, mas em todos os campos da vida, sendo um direito inviolável. O fato de a obreira utilizar os símbolos ou vestimentas religiosas não diminui a sua capacidade laborativa, ou seja, o uso das indumentárias apenas demonstra fidelidade aos ensinamentos de sua crença.

Conforme já exposto, o ato de utilizar alguma vestimenta está ligado ao respeito à sua fé, para além de identificar o indivíduo nos planos étnico, cultural e religioso. Logo, sendo uma decisão de cunho meramente individual, não pode o empregador proibir o uso dessas vestimentas no ambiente laboral sem que haja justificativa totalmente plausível. Desse modo, a decisão foi corretamente prolatada, pois o empregador não está autorizado a interferir ou mesmo ferir os direitos e garantias individuais do empregado.

#### 4.1.1.3 Acórdãos Tribunal de Justiça

##### 4.1.1.3.1 Acórdãos: *Samira Achbita vs. G4S Secure Solutions* e *Asma Bougnaoui* e a *Association de défense des droits de l'homme (ADDH) versus Micropole*

---

<sup>202</sup> U.S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION. *Brink's to Pay \$30,000 to Peoria Area Woman for Failure to Accommodate Religious Beliefs*. Disponível em: <<https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/1-2-03b.cfm>>. Acesso em: 08 mai. 2016.

O primeiro caso diz respeito a *Samira Achbita e Centrum voor gelijkheid van kansen em voor racismebestrijding* (Centro para a igualdade de oportunidade e luta contra o racismo), de um lado, contra *G4S Secure Solutions NV*, uma sociedade com sede na Bélgica, de outro. Conforme consta dos autos, foi imposta pela *G4S* aos seus trabalhadores a proibição de usarem, em seu local de trabalho, os sinais das suas respectivas convicções políticas, religiosas ou filosóficas, assim como de praticarem qualquer ritual relativo a essas crenças<sup>203</sup>.

Em 12 de fevereiro de 2003, *Samira* começou a trabalhar para a *G4S* como recepcionista. Na época, existia na empresa uma regra não escrita por força da qual os trabalhadores não podiam usar, no local de trabalho, sinais visíveis das suas convicções religiosas, políticas ou até mesmo filosóficas.

Em abril de 2006, *Achbita*, de crença muçulmana, informou aos seus superiores hierárquicos que, a partir de então, vestiria o véu islâmico durante as horas de labor. Em resposta, a empresa informou que tal fato não seria tolerado, uma vez que o uso visível de sinais políticos, filosóficos ou religiosos era contrário a neutralidade seguida pela empresa.

Em 29 de maio seguinte, o conselho da empresa aprovou uma alteração no regulamento interno, que entrou em vigor em 13 de junho do mesmo ano, nos seguintes termos: “É proibido aos trabalhadores exibir, no local de trabalho, sinais visíveis das suas convicções políticas, filosóficas ou religiosas e/ou praticar qualquer ritual decorrente de tais convicções”<sup>204</sup>.

A trabalhadora, quando contratada, já possuía a sua crença muçulmana, tendo usado durante mais de três anos, sem qualquer protesto contra esta regra, o lenço na cabeça apenas fora das horas de trabalho. Todavia, em abril de 2006, informou que tinha a intenção de utilizar o véu na cabeça também no horário de labor, por motivos religiosos. Pelo fato de que tal uso iria contra a neutralidade pretendida pela empresa, a *GS4* chamou a atenção da trabalhadora.

Após um período de falta por motivo de doença, *S. Achbita* comunicou, em 12 de maio de 2006, que retornaria ao seu trabalho, vestindo o véu. No dia 12 de junho de 2006, a trabalhadora foi despedida em virtude da sua intenção de utilizar o véu.

---

<sup>203</sup> Acórdão disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62015CC0157&rid=1>>. Acesso em: 08 mai. 2017.

<sup>204</sup> Tradução livre. O texto original do acórdão é o seguinte: “employees are prohibited, in the workplace, from wearing any visible signs of their political, philosophical or religious beliefs and/or from giving expression to any ritual arising from them”.

Não contente com a decisão, em abril de 2007, a trabalhadora propôs ação de indenização contra a entidade patronal, perante o *Arbeidsrechtbank te Antwerpen*, por despedimento ilícito; a título subsidiário, pleiteou a condenação do seu ex-empregador no pagamento de uma indenização por violação da lei antidiscriminação. Em 2009, o *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* belga constitui-se interveniente nos autos, em apoio a *Achbita*.

Por sentença de 27 de abril de 2010, o *Arbeidsrechtbank* julgou a ação improcedente, face à ausência de discriminação. Em sede de recurso, foi negado provimento aos pedidos da autora, com o fundamento de que, tendo em conta as opiniões divergentes da jurisprudência e da doutrina, a *GS4* não estava obrigada a ter conhecimento da ilicitude da proibição por si imposta a nível interno da empresa e, por conseguinte, o despedimento da obreira não poderia ser considerado desproporcional ou discriminatório.

O acórdão aduz que a proibição controvertida engloba, de forma idêntica, todos os sinais religiosos visíveis e, por isso, não se há falar em discriminação entre religiões. Além disso, diante de todas as informações de que o Tribunal de Justiça dispunha, não se tratou de uma medida dirigida especialmente aos trabalhadores de crença muçulmanas. Com efeito, a regra criada pela *GS4* poderia perfeitamente ser aplicada para homens de religião judaica que comparecessem ao local de trabalho se utilizando de quipá, ou os *siques*, ou até mesmo os trabalhadores de fé cristã, que desejassem laborar usando uma cruz claramente visível ou vestindo uma camiseta com a inscrição “Jesus is great”.

No mais, o acórdão destacou que as regras impostas pela *GS4* não se limitavam apenas a restringir sinais visíveis referentes a convicções religiosas, mas também, ao mesmo tempo, todas aquelas de carácter político ou filosófico. Dessa maneira, tais regras exprimem uma política empresarial genérica, aplicável de forma totalmente indiscriminada, de neutralidade religiosa e ideológica. A referida neutralidade afetava um trabalhador que comungasse de um credo religioso exatamente da mesma forma que atingia um ateu convicto, que exprimisse de forma claramente visível a sua posição antirreligiosa mediante a sua vestimenta, ou um trabalhador politicamente ativo que, através de elementos do vestuário, demonstrasse o seu partido ou ideais políticos preferidos.

O empregador, em nenhum momento, vetou seus trabalhadores de pertencerem a determinada religião ou de a praticarem, exigindo apenas que se abstivessem de utilizar determinadas peças de vestuário.

Ainda que a atividade de recepcionista possa ser executada com ou sem um lenço na cabeça, pode, todavia, incluir-se no contexto de sua execução o respeito a um código de vestuário imposto pela entidade patronal (*e.g.*, a obrigação de vestir uniforme, bem como a eventual proibição de exibir sinais visíveis de convicções religiosas, políticas ou filosóficas) em busca de uma neutralidade ideológico-religiosa estrita, bem como a exigência, para fins de exercício da atividade profissional, que os seus empregados mantenham uma aparência igualmente neutra no local de trabalho. Isso porque é permitida ao empregador uma margem de apreciação empresarial, a qual encontra o seu fundamento na liberdade fundamental da empresa (artigo 16 da Carta dos Direitos Fundamentais). No uso desta liberdade, a entidade patronal pode, em princípio, determinar de que forma e em que condições é organizado e realizado o trabalho dentro da empresa, bem como de que forma os serviços e produtos deverão ser apresentados. Sendo assim, o respeito a determinadas normas de vestuário é indispensável por razões de higiene ou de segurança no local do trabalho (por exemplo, em hospitais, laboratórios, cozinhas), de modo que uma eventual política empresarial pode prever que os trabalhadores se comportem e se vistam de determinada maneira, como é o caso da *Achbita*.

Dessa forma, o Tribunal de Justiça da União Europeia entendeu não ser desproporcional que uma recepcionista, como era o caso de *Samira Achbita*, tenha de exercer a sua atividade respeitando um determinado código de vestuário. Em verdade, a proibição de uso de um lenço apenas demonstraria a política de neutralidade da *G4S*, qualquer que seja a religião em causa.

Diante de tais circunstâncias, uma política neutra impunha-se não só em razão da heterogeneidade dos clientes a quem a *GS4* presta serviços, mas também em face da natureza específica das atividades exercidas pelo quadro de seus empregados. Tais atividades se caracterizam pelo contato permanente, face a face, com pessoas externas à empresa, influenciando a imagem da própria *G4S* e, acima de tudo, também a imagem dos seus clientes junto ao público.

Trata-se, portanto, de evitar a impressão de que a convicção religiosa, filosófica e política, exibida publicamente por uma trabalhadora por meio do seu vestuário, poderá estar associada ou até mesmo ser imputada por terceiros à empresa ou a um cliente a quem esta última presta serviços.

Além disso, o TJUE afirmou que, mesmo no período anterior a 13 de junho de 2006, quando aparentemente a regra em epígrafe não havia sido reduzida a termo, a proibição de exibir símbolos visíveis de caráter religioso, político ou filosófico já vigorava de forma incontestável na *GS4*. No entanto, a própria trabalhadora exerceu as suas atividades durante aproximadamente três anos sem utilizar o véu islâmico no local do trabalho, a despeito de já ter a sua crença muçulmana durante tal intervalo de tempo. Só após três anos de atividade profissional na empresa é que insistiu em poder comparecer ao local de trabalho com um lenço de cabeça e, conseqüentemente, acabou por perder o emprego.

No segundo acórdão, também prolatado no dia 13 de março de 2015, faz-se referência ao processo de *Asma Bougnaoui e Association de défense des droits de l'homme* (ADDH), de um lado, e a *Micropole SA*, do outro lado, relativamente ao despedimento de *A. Bougnaoui* por parte de *Micropole*, pelo fato da trabalhadora ter se recusado a retirar o seu lenço islâmico quando efetuava as suas atividades profissionais perante os clientes da empresa<sup>205</sup>. Trata-se de caso ocorrido em outubro de 2007, numa feira de estudantes, antes do seu recrutamento pela empresa privada *Micropole*, quando um representante desta informou a *A. Bougnaoui* que o fato de usar um lenço islâmico poderia colocar problemas quando estivesse em contato com os clientes.

Quando a trabalhadora se apresentou, em 4 de fevereiro de 2008, na empresa, para realizar o seu estágio de final de estudos, usava uma simples bandana. Posteriormente, no local de trabalho, começou a utilizar um lenço islâmico. Ao final desse estágio, em 15 de julho de 2008, *Bougnaoui* foi contratada pela empresa *Micropole*, na qualidade de engenharia de projetos.

Após ter sido convocada em 15 de junho de 2009, para uma entrevista prévia a um eventual despedimento, *A. Bougnaoui* foi despedida por carta de 22 de junho de 2009, com a seguinte redação:

No âmbito das suas funções, teve de efetuar deslocações profissionais aos nossos clientes. Pedimos-lhe que interviesse junto do cliente [...], no dia 15 de maio passado, deslocando-se ao [seu] estabelecimento [...]. Na sequência desta intervenção, o cliente informou-nos de que o uso do véu, que efetivamente utiliza todos os dias, incomodou alguns dos seus colaboradores. O cliente pediu igualmente que 'não houvesse véu da próxima vez'. Quando a nossa empresa a contratou e por ocasião das suas entrevistas com o nosso gerente operacional [...] e com a responsável pelo recrutamento [...], o assunto do uso do véu foi abordado de forma muito clara. Foi por nós precisado que respeitamos totalmente o princípio

---

<sup>205</sup> Acórdão disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62015CJ0188&rid=1>>. Acesso em: 08 mai. 2017.

da liberdade de opinião e as convicções religiosas de cada um, mas que, uma vez que estaria em contato, interna ou externamente, com os clientes da empresa, nem sempre poderia usar o véu. Com efeito, no interesse da empresa e para o desenvolvimento das suas atividades, somos obrigados, face aos nossos clientes, a agir de modo a que a discriminação impere quanto à expressão das opções pessoais dos nossos trabalhadores. Na nossa reunião de 17 de junho passado, reafirmámos este princípio de necessária neutralidade e pedimos-lhe que o observasse em relação aos nossos clientes. Perguntamos-lhe novamente se poderia acatar estas exigências profissionais, e aceitar não envergar o véu, e respondeu-nos pela negativa. Consideramos que estes factos justificam, pelas razões acima mencionadas, a resolução do seu contrato de trabalho. Na medida em que a sua posição torna impossível a continuação da sua atividade ao serviço da empresa, uma vez que não poderemos considerar, dada a sua atitude, a prossecução das prestações aos nossos clientes, não poderá efetuar o seu pré-aviso. Sendo-lhe imputável este não cumprimento do pré-aviso, o período respetivo não lhe será remunerado. Lamentamos esta situação na medida em que as suas competências profissionais e o seu potencial deixavam augurar uma colaboração duradoura<sup>206</sup>.

Considerando tratar-se de despedimento totalmente discriminatório, *A. Bougnaoui* ajuizou ação, em 8 de setembro de 2008, perante o *Conseil de prud'hommes de Paris* (Tribunal do Trabalho de Paris, França). Em 4 de maio de 2011, o órgão jurisdicional condenou a empresa *Micropole* no pagamento de uma indenização pelo período de pré-aviso, por não ter indicado, na sua carta de despedimento, a gravidade da infração imputada à trabalhadora, negando, entretanto, provimento ao restante do recurso. Como justificativa, afirmou que a restrição da liberdade da trabalhadora, no que concerne ao uso de lenço islâmico, era justificada, tendo em vista a existência de contato direto desta com os clientes da referida empresa; ademais, ressaltou sê-la proporcional ao objetivo da *Micropole*, de preservar a sua imagem e não ferir as convicções dos seus clientes.

---

<sup>206</sup> Tradução livre. O texto original é o seguinte: ‘As part of your duties, you are called upon to take part in assignments for our customers. We asked you to work for the customer ... on 15 May, at their site in .... Following that work, the customer told us that the wearing of a veil, which you in fact wear every day, had upset a number of its employees. It also requested that there should be “no veil next time”. When you were taken on by our company, in your interviews with your Operational Manager ... and the Recruitment Manager ..., the subject of wearing a veil had been addressed very clearly with you. We said to you that we entirely respect the principle of freedom of opinion and the religious beliefs of everyone, but that, since you would be in contact internally or externally with the company’s customers, you would not be able to wear the veil in all circumstances. In the interests of the business and for its development we are obliged, vis-à-vis our customers, to require that discretion is observed as regards the expression of the personal preferences of our employees. At our interview on 17 June, we reaffirmed that principle of the need for neutrality to you and we asked you to apply it as regards our customers. We asked you again whether you could accept those professional requirements by agreeing not to wear the veil, and you answered in the negative. We consider that those facts justify, for the aforementioned reasons, the termination of your contract of employment. Inasmuch as your position makes it impossible for you to carry out your functions on behalf of the company, since we cannot contemplate, given your stance, your continuing to provide services at our customers’ premises, you will not be able to work out your notice period. Since that failure to work during the notice period is attributable to you, you will not be remunerated for your notice period. We regret this situation as your professional competence and your potential had led us to hope for a long-term working relationship’.



A trabalhadora, apoiada pelo *ADDH*, interpôs recurso da decisão para a *Cour d'apple de Paris* (Tribunal de Recurso de Paris). Em manifestação datada de 18 de abril de 2013, o referido órgão jurisdicional confirmou a decisão já prolatada pelo *Conseil de Prud'hommes de Paris*, afirmando que não havia discriminação em razão da liberdade religiosa, uma vez que esta estava autorizada a continuar a exprimi-la no seio da empresa e que a restrição era legítima porque a liberdade de manifestar as suas convicções ia além do perímetro da empresa e se impunha aos clientes desta última sem consideração pelas suas sensibilidades, o que interferia com os direitos de terceiros.

Inconformada com a decisão, a trabalhadora e a *ADDH* interpuseram recurso no *Cour de Cassation* (Tribunal de Cassação, França) da decisão de 18 de abril de 2013, havendo este reconhecido a violação aos artigos L. 1121-1<sup>207</sup>, L. 1321-3<sup>208</sup> e L. 1132-1<sup>209</sup> do Código do Trabalho, uma vez que as restrições à liberdade religiosa devem ser justificadas pela natureza da tarefa a ser desempenhada e resultar de um requisito profissional essencial e determinante, na condição de o objetivo ser legítimo e o requisito, proporcional.

Além disso, fez-se constar na decisão que o uso do lenço islâmico por trabalhadora de empresa privada que tem contato com a clientela não prejudica os direitos ou as convicções de outrem, e o incômodo ou a sensibilidade dos clientes de uma sociedade comercial, alegadamente melindrada pela mera visualização de um sinal de crença religiosa,

---

<sup>207</sup> Artigo L. 1121-1 do Código do Trabalho francês: “Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché”.

<sup>208</sup> Artigo L. 1321-3 do Código do Trabalho francês: “L'article L. 1321-3 du code du travail, dans sa version en vigueur à la date des faits en cause au principal, disposait : « Le règlement intérieur ne peut contenir : 1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ; 2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; 3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, [...], de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap”.

<sup>209</sup> Artigo L. 1132-1 do Código do Trabalho francês: “Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, [...], de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap”.

não constitui critério operante legítimo a justificar que os interesses econômicos ou comerciais da referida sociedade prevaleçam sobre a liberdade fundamental da religião de um trabalhador.

O Tribunal de Justiça entendeu que o despedimento de *A. Bougnaoui* se baseou em uma regra interna em vigor na empresa em tela, que proibia o uso de qualquer sinal visível de convicções religiosas, políticas ou filosóficas. Ademais, ressaltou que, em conformidade com o art. 2º, nº 2, alínea b), da Diretiva 2000/78, não constituiria tratamento discriminatório indireto se fosse objetivamente justificado por um objetivo legítimo, como é a implementação de uma política de neutralidade relativamente aos seus clientes, e se os meios para a realização desse objetivo fossem adequados e necessários, tal qual o imposto pela *Mecropole*.

Por fim, entendeu o Tribunal de Justiça que a Diretiva 2000/78/CE, em seu artigo 4º, nº 1, estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, devendo, portanto, ser interpretado no sentido de que a vontade do empregador de levar em conta os desejos dos seus clientes, como a recusa da realização das atividades por trabalhadora que usa véu islâmico, não pode ser considerada requisito profissional essencial e determinante na aceção dessa disposição.

Não obstante, em ambos os acórdãos, restou demonstrada a ocorrência de discriminação, posto se ter comprovado que as trabalhadoras tiveram o direito de utilizar o véu islâmico totalmente proibido, seja em razão de regras impostas pela empresa, seja por pedido de cliente. Daí se haver asseverado que tais “decisões são uma desilusão e vão dar maior margem aos empregadores para discriminarem contra mulheres – e homens – com base em crenças religiosas”<sup>210</sup>.

Conforme exposto anteriormente, há de se reconhecer que a religião é, para muitas pessoas, parte importante da sua identidade pessoal, não se devendo privar tal liberdade, visto ser a sua fé que está em evidência. O uso de símbolos, nesse diapasão, trata-se de regra imposta por religiões que acreditam que essas diretrizes vieram de um ser supremo, pelo que

---

<sup>210</sup> A afirmação em tela foi proferida por John Dalhuisen, diretor da Anistia Internacional para a Europa e a Ásia Central, em comunicado a respeito da indigitada decisão do Tribunal de Luxemburgo. LORENA, Sofia. *Decisão da Justiça sobre o véu vai “banir muçulmanas do mercado de trabalho”*: Tribunal de Justiça Europeu dá razão a empresas que despediram duas muçulmanas, desde que as regras de “neutralidade de indumentária” se apliquem a todos os trabalhadores. Disponível em: <<https://www.publico.pt/2017/03/14/mundo/noticia/decisao-da-justica-europeia-sobre-o-veu-abre-porta-a-discriminacoes-1765207>>. Acesso em: 08 mai. 2017.

o não cumprimento de tal determinação poderá trazer consequências negativas à sua vida no plano espiritual.

Dentro dessas normas impostas por algumas religiões, existe a necessidade da utilização de símbolos, significando dizer-se que estes exercem função fundamental para a vida religiosa. Embora para alguns a demonstração da pertença à religião seja ofensiva e impactante, na grande maioria dos casos, a sua intenção não é essa; ao contrário, o seu objetivo e natureza dizem respeito ao estabelecimento de um vínculo solidário e permanente entre o homem e o ser sobrenatural<sup>211</sup>.

Dessa forma, verifica-se que a utilização do símbolo por parte do crente revela a sua fé em determinada crença, de modo que a restrição da liberdade religiosa do trabalhador corresponde a obrigá-lo a escolher entre a sua fé e o trabalho. Ou seja, trata-se de indubitável ofensa ao princípio da dignidade do trabalhador religioso.

Além do mais, o uso do véu islâmico, nos dois acórdãos acima destacados, não traria qualquer risco de segurança ou até mesmo prejuízos à entidade patronal, tampouco tinha o intuito de afrontar ou violar a imagem da empresa<sup>212</sup>. Em princípio, o uso do véu islâmico não constitui obstáculo à execução do contrato de trabalho, salvo nos casos em que comprometa a audição da trabalhadora ou acarrete riscos à segurança desta ou de terceiros<sup>213</sup>.

Para SAVATIER, o que mais motiva as restrições impostas pelo empregador à liberdade do trabalhador é, geralmente, o desejo que aquele tem de não comprometer a imagem da empresa. Nem por isso, no entanto, a entidade patronal pode limitar-se a invocar a paz social no seio da empresa, refugiando-se por detrás da hostilidade do seu pessoal, relativamente a trabalhadores que fazem o uso de indumentárias tais quais os lenços muçulmanos. Esta hostilidade seria suspeita de racismo e não bastaria para exonerar o empregador da sua obrigação de não discriminação<sup>214</sup>.

Portanto, a utilização de véu não é um sinal claro de atitude repressiva, nem acarreta influência negativa ao cumprimento do contrato de trabalho: “independente do simbolismo

---

<sup>211</sup> PERAZZO, Anne Kharine da Silva. Op. cit. p. 36.

<sup>212</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira. *Direito do Trabalho: Relações Individuais de Trabalho*, op. cit. p. 304. Diferente é o caso do Acórdão de 9 de setembro de 1997, da *Cour d' Appel de Saint-Denis de la Réunion* (D 1998, 546); neste caso, a trabalhadora vendia artigos de moda femininos e, por utilizar vestuário que tapava o seu corpo dos pés à cabeça, restou configurado que tal vestimenta não correspondia às exigências da moda e às expectativas da clientela.

<sup>213</sup> SAVATIER, Jean. *Conditions de licéité d'un licenciement pour port du voile islamique*, op. cit. p. 356.

<sup>214</sup> *Ibid.* p. 356.

do véu, ou da discriminação sexual que lhe subjaz, este é mais um símbolo religioso incluído na esfera do direito de manifestação das convicções religiosas”<sup>215</sup>.

Para alguns indivíduos que adotam certa religião que faz uso de determinado signo, como é o caso do véu islâmico, o seu uso nem sempre resulta de uma opção, isto é, de uma escolha, mas antes corresponde a “algo que faz parte da própria individualidade”<sup>216</sup>. Noutras palavras: o uso desses signos religiosos nem sempre decorre de uma decisão tomada de forma racional, e sim de uma obrigação, quase sempre, vinda do ser superior<sup>217</sup>.

Dessa forma, nos dois casos apresentados, é de se afirmar ter havido evidente discriminação; não houve qualquer proposta ou opção de trabalho em outro posto pelo empregador, com o fito de minorar as consequências das exigências das obreiras e estas poderem continuar exercendo as suas atividades dentro da entidade patronal.

Em nenhum momento ficou demonstrado que o empregador buscou o equilíbrio entre o direito fundamental do trabalhador de manifestar a sua fé religiosa e a política patronal, tampouco foram trazidas à balha razões suficientes que justificassem a restrição da liberdade constitucional das trabalhadoras, sendo certo afrontar as normas constitucionais a proibição do uso de determinado símbolo religioso sob a alegação de que este causaria mal-estar perante a clientela da empresa.

Não pode desamparar o direito fundamental que foi entregue ao trabalhador, pois o que está em evidência, em ambos os casos, é um direito consagrado em diversos diplomas constitucionais.

Sendo assim, é dever da entidade patronal procurar atender, obedecendo aos critérios de razoabilidade, às práticas das religiões dos seus empregados; contudo, por óbvio, é igualmente fundamental verificar-se o sacrifício, a fim de que não ocorra um sacrifício considerável – é importante a busca do equilíbrio<sup>218</sup> –, e da boa-fé por ambas as partes.

Note-se que, tanto no primeiro caso quanto no segundo, não houve, por parte do empregador, a preocupação de acomodar as suas empregadas dentro da empresa, sendo indispensável esse fator. Nesse sentido, a obrigação de acomodação, pelo patrão, pressupõe

---

<sup>215</sup> GUERREIRO, Sara. Símbolos de Deus – Expressão de liberdade ou imposição do divino?, op. cit. p. 1109.

<sup>216</sup> MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspetivação de um dever de adequação*, op. cit. p. 105.

<sup>217</sup> Ibid. p. 93. Cfr. CUMPER, Peter; LEWIS, Tom. Islamic Dress, Personal Autonomy and the European Convention on Human Rights. *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada*. Granada, nº 11, pp. 299-300, 2008.

<sup>218</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Op. cit. p. 324.

que se adotem determinados critérios de ponderação, pelo que a entidade patronal tem o dever de fazer os ajustamentos necessários para acomodar a religião dos trabalhadores, desde que isso não lhe acarretasse um custo desproporcional<sup>219</sup>.

Nos dois acórdãos, o empregador não procurou trazer alternativas às obreiras, em que pese a necessidade de o empregador procurar alternativas menos restritivas que evitem, tanto quanto possível, a colocação das trabalhadoras em situação de terem de escolher entre o exercício da sua liberdade religiosa e o seu direito ao trabalho<sup>220</sup>; a bem da verdade, o empregador deverá esforçar-se para atender aos pedidos de seus empregados.

O direito à liberdade religiosa do trabalhador deverá ser equacionado, de acordo com critérios de razoabilidade e proporcionalidade, com os direitos de propriedade e iniciativa econômica privada do empregador, num sentido que garanta a sua máxima efetividade, possibilitando a obtenção do *equilíbrio menos restritivo* entre os bens em conflito<sup>221</sup>.

Ora, não houve qualquer justificativa plausível para a demissão das trabalhadoras, tampouco se verificaram razões suficientes à proibição do uso do lenço; inclusive, no segundo acórdão, referente a *Asma Bougnaoui*, a trabalhadora já utilizava o véu islâmico anteriormente, sem que isso originasse quaisquer problemas relativamente aos outros clientes, o que evidencia, portanto, a alegada discriminação.

Já no acórdão de *Samira Achbita*, a justificativa da empresa em manter a neutralidade, independentemente se religiosa, política ou filosófica, não é suficiente para excluir um direito fundamental do trabalhador.

Portanto, a proibição ao uso do véu islâmico, em ambas as circunstâncias, só seria admissível caso verificados prejuízos não considerados *minimis* para a entidade patronal.

#### **4.2 A guarda dos chamados dias santos e a sua importância para os crentes**

---

<sup>219</sup> MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes, *Liberdade religiosa numa comunidade constitucional inclusiva: dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos*, op. cit. p. 267. O autor lusitano cita um exemplo referido pela *Equal Employment Opportunity Commission*, qual seja, a situação em que o empregador, confrontado com a necessidade de dispensar temporariamente um dos seus trabalhadores por força da observância de um dia religioso, verificasse a impossibilidade de o substituir por outro que seja possuidor de qualificações substancialmente idênticas.

<sup>220</sup> Ibid. p. 267.

<sup>221</sup> Ibid. p. 269.

Os princípios constitucionais da dignidade, da liberdade e da igualdade apontam para a necessidade de garantia aos trabalhadores de níveis razoáveis de liberdade e de não discriminação por motivos de religião no ambiente laboral, ou seja, o objetivo principal é dar ao trabalhador a oportunidade de escolher e poder exercer a sua crença, não colocando o empregado em qualquer posição que o faça escolher entre a sua identidade religiosa e o local de trabalho, além de garantir a ele o direito de poder manifestar a sua crença, através de atos ou palavras<sup>222</sup>.

No entanto, os riscos de colisão entre o direito constitucional garantido ao empregador e aqueles assegurados ao trabalhador podem ocorrer quando este procura a acomodação de suas pretensões religiosas no ambiente laboral, *e.g.*, os dias e horários de trabalho, pausas para meditação e oração, entre outros<sup>223</sup>.

A ideia de que a pessoa deva, periodicamente, separar um tempo para as devoções religiosas acompanha as histórias das religiões. As principais crenças monoteístas do mundo reservam um dia específico da semana para o descanso e a adoração. Esse dia de descanso é tido pelos crentes como sagrado e de guarda obrigatória<sup>224</sup>.

O dia considerado santo, que é um específico na semana, está inserido no conceito de liberdade religiosa nas dimensões liberdade de crença e liberdade de culto. Acreditar que certo dia é sagrado é plenamente aceitável dentro da concepção de liberdade e exterioriza um aspecto do conjunto de símbolos preservados pela respectiva religião. O dia santo, ou dia de descanso, é expressão de uma crença e um símbolo religioso<sup>225</sup>. Nesse sentido, afirma SORIANO que o direito de observar o descanso garante ao indivíduo o direito de guardar um dia da semana para adoração e culto conforme a sua consciência, expressando uma necessidade física, espiritual e social<sup>226</sup>.

Em princípio, quando se fala em dia santo ou de descanso religioso, tem-se em mente um dia específico entre os sete da semana, o qual a religião, por qualquer razão que a

---

<sup>222</sup> MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. *Liberdade e igualdade religiosa no Local do Trabalho: Breves apontamentos*, op. cit. p. 14.

<sup>223</sup> *Ibid.* p. 14.

<sup>224</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. *Op. cit.* p. 386.

<sup>225</sup> FERREIRA, Natanael Alves. *Liberdade religiosa e o exercício do direito à educação: a controvérsia acerca do respeito ao dia de descanso*. Formosa. 2010. p. 69. Monografia (Bacharelado em Direito) – Instituto de Ensino Superior de Goiás, Formosa. 2010.

<sup>226</sup> SORIANO, Aldir Guedes. *Direito à Liberdade Religiosa sob a Perspectiva da Democracia Liberal*. In: MAZZUOLI, Valerio de Oliveira; SORIANO, Aldir Guedes (coord.). *Direito à Liberdade Religiosa: desafios e perspectivas para o século XXI*. Belo Horizonte: Fórum, 2009. p. 187.

teologia explica, considera como santo e é separado para práticas religiosas específicas<sup>227</sup>. Os judeus, por exemplo, guardam o sábado como dia sagrado; a ordem divina para que o *shabat* seja guardado consta do decálogo, correspondendo, na tradição judaica, ao quarto mandamento<sup>228</sup>. Conforme a Torá, foi justamente no sétimo dia que Deus descansou após a Criação do Mundo, motivo, portanto, da sua sacralização. O *shabat* é observado do pôr do sol da sexta-feira ao pôr do sol do sábado. Algumas religiões cristãs adotam a tradição judaica, como os adventistas e os batistas do sétimo dia. No entanto, vale registrar que, na maioria das vezes, os conflitos que chegam aos tribunais relacionados com a guarda de dia santo têm a ver com os adventistas<sup>229</sup>.

Os muçulmanos têm como dia sagrado as sextas-feiras, e é justamente nesse dia que a comunidade islâmica se reúne, ao meio-dia, para oração<sup>230</sup>. A guarda da sexta-feira é imposta pelo Alcorão na 62ª Surata, cujo título na tradução portuguesa é “A Sexta-Feira” (AL JÚMU’A). O versículo 9 da Surata prevê: “Ó fiéis, quando fodes convocados, para a Oração da Sexta-Feira, recorrei à recordação de Deus e abandonai os vossos negócios; isso será preferível, se quereis saber”<sup>231</sup>.

Além disso, consta também no Alcorão Sagrado 4.43 a obrigação que todos têm de orar cinco vezes ao dia<sup>232</sup>, nos seguintes tempos prescritos: pouco depois do amanhecer e antes do nascer do sol; ao meio-dia; cerca de três horas e meia após a oração do meio-dia e a um prazo razoável antes do pôr do sol; logo após o pôr do sol; e cerca de uma hora e meia após a oração do pôr do sol<sup>233 234</sup>.

---

<sup>227</sup> TOROPOV, Brandon; BUCKLES, Padre Lucke. O Guia Completo das Religiões do Mundo. Martha Malvezzi Leal (trad.). São Paulo: Madras, 2006. p. 90, 130, 178 e 223. Toropov e Buckles deixam isso claro ao discorrer sobre o tema em relação ao dia sagrado das diversas religiões.

<sup>228</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Op. cit. p. 386. Afirma Aloisio Cristovam que “a observação não é vazia de sentido. Os trechos bíblicos que apresentam os dez mandamentos (Ex 20 e Dt 5:1-21) contém um número superior a dez afirmações, daí por que as religiões que reconhecem a inspiração divina da Torá dividem os mandamentos de modo diferente. Para os católicos e luteranos, a ordem para guarda do sábado, corresponde ao terceiro e não ao quarto mandamento. Os reformados seguem, no particular, a tradição judaica”.

<sup>229</sup> Ibid. p. 388.

<sup>230</sup> A crença adotada pelos muçulmanos tem como regra fundamental cinco orações por dia.

<sup>231</sup> A tradução pode ser tirada do *site* do Centro Cultural Beneficente Árabe Islâmico (<<http://www.islam.com.br>>, acesso em 28 abr. 2017).

<sup>232</sup> As orações estão disponíveis no site: <<http://www.islamemlinha.com/index.php/artigos/5-pilares-do-islao/item/os-horarios-proprios-para-as-oracoes>>. Acesso em: 28 abr. 2017.

<sup>233</sup> REIS, Junio Barreto dos. *Liberdade Religiosa no Ambiente de trabalho e o dever de acomodação*. Jacarezinho. 2015. p. 104. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Estadual do Norte do Paraná, Jacarezinho. 2015.

<sup>234</sup> WHITAKER, Denise. Hertz fires 26 Muslim employees over prayer breaks. Disponível em: <<http://www.seattlepi.com/local/komo/article/Hertz-fires-26-Muslim-employees-over-prayer-breaks->

A guarda do dia considerado santo para os religiosos das determinadas religiões assevera a identidade na religião e constitui, outrossim, afirmação de seu pertencimento a uma comunidade de fé. Dessa feita, no dia reputado santo, os religiosos, para além de cultuarem a sua divindade, também comungam de crenças e práticas que reforçam os laços de solidariedade mútua e transmitem o sentimento de que não estão sozinhos<sup>235</sup>.

Além do dia específico da semana considerado sagrado, existem outras celebrações que têm ligação com algum acontecimento religioso ou a prática de obrigações rituais especiais, v.g., a Páscoa e o Natal. Embora essas duas datas tenham perdido o seu caráter estritamente religioso, devido à exploração comercial, para muitos cristãos ainda são tidas como datas especiais para exercitar a gratidão a Deus por meio de práticas religiosas.

Para os muçulmanos, as principais comemorações são o *Eid ul-fitr* (fim do jejum do Ramadã), o *Eid-ul-Adha* (fim do Hajj ou peregrinação a Meca) e o *Laylat al-Qadr* (começo da revelação do Alcorão para o profeta Maomé). Já os judeus têm o *Rosh Hashaná* (Ano Novo judaico), o *Yom Kippur* (dia do perdão)<sup>236</sup> e o *Pessach* (Páscoa judaica)<sup>237</sup>.

Percebe-se que a natureza dessas celebrações anuais difere do dia da semana considerado santo, mesmo porque são datas voláteis no calendário anual de comemorações daquela religião e o impacto nas questões diárias é diminuto em relação ao impacto semanal do dia sagrado<sup>238</sup>.

O direito de o trabalhador guardar os chamados dias santos deverá ser respeitado pelo empregador. Poderá a entidade patronal, juntamente com o obreiro, encontrar maneiras

---

2229083.php>. Acesso em: 28 abr. 2017. Segundo a notícia publicada no site *seattlepi.com*, a empresa *Hertz Car*, especializada em alugueis de automóveis, despediu vinte e seis trabalhadores muçulmanos que trabalhavam no Aeroporto Internacional de Seattle-Tacoma, no EUA, sob a justificação de que eles faziam diversas pausas durante o horário de trabalho para as orações. Ainda, alegou a empresa que, além dos prejuízos que os trabalhadores estava lhe causando, tal despedimento promovia equidade e justiça no local de trabalho. Essa reportagem serve para demonstrar como os horários prescritos no Alcorão podem colidir totalmente com os de prestação de serviços profissionais; logo o trabalhador muçulmano será obrigado a parar o serviço para praticar a oração e, de certa forma, prejudicará o andamento das atividades do empregador.

<sup>235</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Op. cit. p. 388.

<sup>236</sup> Ibid. p. 389. Aloisio dos Santos Junior traz decisão datada de 1965, relativa ao jogador de beisebol *Sandy Koufax*; judeu, recusou-se a participar de partida da *World Series* que caiu no *Yom Kippur*. O episódio destacou-se e ganhou grande repercussão mundial pela enorme popularidade do beisebol e pelo fato de o jogador ser, à época, um dos maiores arremessadores do esporte.

<sup>237</sup> Ibid. p. 389.

<sup>238</sup> MARTEL, Letícia de Campos Velho. “Laico, Mas Nem Tanto”: cinco tópicos sobre liberdade religiosa e laicidade estatal na jurisdição constitucional brasileira. *Revista Libertas: Estudos em Direito, Estado e Religião*. Engenheiro Coelho, a. 1, n. 1, p. 104, 2009.



de adaptar e remanejar outro dia, para fins de reposição daquele guardado, porquanto se trate de direito fundamental do empregado ter a sua crença e resguardar o dia devido.

A escolha de qual dia da semana seria o dia considerado sagrado e de descanso religioso não reflete exatamente uma simples liberdade de escolha do indivíduo. O direito de escolher qual o dia específico para separar como sagrado teria sido exercido por Deus, conforme menciona Soriano, ao citar McConnell, e, por isso, para o fiel, resta apenas obedecer ou não ao preceito vindo do divino<sup>239</sup>.

Quando ocorrer algum conflito entre o direito fundamental à liberdade de religião do trabalhador e o poder diretivo do empregador, este deverá ser resolvido dentro de um contexto concreto, de modo a verificar a possibilidade de compensação da jornada de trabalho. Pela teoria da acomodação, este acordo é possível desde que não acarrete prejuízos ou custos totalmente desproporcionais ao empregador<sup>240</sup>, devendo-se sempre levar em consideração a boa-fé e a ponderação, observado o nexo causal da situação e do fato, a serem analisados caso a caso<sup>241</sup>.

Em sociedades como as atuais, em que existem inúmeras crenças, é possível que ocorram questões complexas para serem resolvidas; é a hipótese, por exemplo, dos adeptos de religiões que precisam guardar um dia na semana, por ser considerado dia santo.

Não faltam casos concretos, no Direito Comparado, envolvendo a guarda de dias santos; em sua maioria, a parte envolvida é adventista e se referem ao sábado. Na jurisprudência americana, por exemplo, tem-se o caso de *Corine Proctor vs. Consolidated Freightways*, julgado em última instância pela *United States Court of Appeals, Ninth Circuit*<sup>242</sup>.

A *Consolidated Freightways* contratou a americana *Corine Proctor* como escriturária para trabalhar com a folha de pagamentos e, mais tarde, atribuiu a ela várias outras funções. Durante o contrato de trabalho, *Corine* veio a tornar-se membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia e começou a guardar os sábados (do pôr do sol de sexta-feira ao pôr do sol do dia seguinte). Antes de se converter à religião adventista, raramente foi

---

<sup>239</sup> MCCONNELL, Michael *apud* SORIANO, Aldir Guedes. Direito à Liberdade Religiosa sob a Perspectiva da Democracia Liberal, op. cit. p. 189.

<sup>240</sup> REIS, Junio Barreto dos. Op. cit. p. 104.

<sup>241</sup> SILVA, Rafael Bruno da. Op. cit. pp. 153-179.

<sup>242</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Op. cit. p. 389.

obrigada a laborar nos sábados. Após a mudança da sua crença para a adventista, a trabalhadora comunicou os supervisores sobre as suas novas convicções e a impossibilidade de trabalhar aos sábados. Quando *Corine* foi designada para trabalhar em um sábado, não compareceu, tendo sido punida com cinco dias de suspensão.

O gerente da empresa em que a americana trabalhava recomendou que acomodassem as crenças da trabalhadora e não exigissem que ela trabalhasse mais nos sábados, tendo em vista que o labor nesse dia contrariaria as suas convicções. Durante os três anos seguintes, outros empregados a substituíram aos sábados, quando necessário.

Depois de sete anos no emprego, *Proctor* candidatou-se ao cargo de Atendente de Balança, tendo sido convidada a assinar um documento em que assumia o trabalho nos sábados, se conseguisse o cargo. Mesmo diante da recusa de assinar tal documento, a empresa concedeu-lhe o cargo. Por muitos meses seguintes, a entidade patronal atendeu ao pedido da trabalhadora, não exigindo o seu labor aos sábados. No entanto, passados alguns meses, o supervisor de *Corine* insistiu para que ela trabalhasse aos sábados como os outros faziam. Quando ela não compareceu para trabalhar no aludido dia, foi punida com três dias de suspensão; na semana seguinte, tendo novamente faltado ao trabalho no sábado, acabou despedida.

Diante disso, *Corine* apresentou queixa perante o árbitro que decidiu contra ela, considerando que a obreira foi a causadora de seu próprio problema por se candidatar a um cargo em que era obrigado laborar aos sábados. Ela então, apresentou uma reclamação formal de discriminação contra a empresa, havendo a Corte de Apelações entendido que a obrigação da empresa de acomodar continuou mesmo após a americana deixar o cargo antigo, ainda que ela tivesse plenamente ciência de que o trabalho aos sábados seria necessário<sup>243</sup>. No entendimento da Corte de Apelação, a obrigação da empresa em acomodar *Corine* não findou devido à mudança de cargo e, por conseguinte, restou configurada a restrição à liberdade religiosa da trabalhadora.

A Comissão Europeia dos Direitos do Homem também já se manifestou a respeito da guarda do dia considerado santo. Em 1986, *Tuomo Kontinen* foi contratado para laborar em uma empresa ferroviária finlandesa, na qual ocupou variados cargos; trabalhava em

---

<sup>243</sup> Decisão disponível em: <<http://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/F2/795/1472/376770/>>. Acesso em: 06 jun. 2017.

turnos de revezamento, sendo que o turno vespertino terminava às 18h39min<sup>244</sup>. Em 1991, o trabalhador ingressou na religião adventista; com a mudança de estação, o sol se põe mais cedo em algumas épocas e, por isso, no dia 6 de março de 1992, *Tuomo* informou à entidade patronal que, por motivos religiosos, se ausentaria do posto de trabalho às 18h. Foi-lhe, então, aplicada punição disciplinar, com a alegação de que o obreiro não tinha cumprido integralmente o seu horário de labor.

Em mais cinco situações, entre o ano de 1992 e os primeiros meses de 1993, o trabalhador se ausentou do posto de trabalho antes do sol se pôr, informando antecipadamente o seu empregador.

Em 23 de março de 1993, o empregador despediu o empregado, por se ter ausentado em seis sextas-feiras, descumprindo as regras que regulavam o contrato de trabalho. O esforço da empresa para transferi-lo de posto tinha falhado, já que não havia nenhum cargo disponível naquele momento.

*Konttinen* apresentou pedido de reexame perante o Conselho do Servidor Público, o qual confirmou a sua despedida. No entanto, um dos oito membros do Conselho discordou da decisão, justificando que a ausência do trabalhador não tinha causado qualquer dano ao empregador ou terceiros, além de ele ter se comprometido a compensar o número de horas de trabalho e, como era experiente, poderia ser aproveitado em outros postos de trabalho. Assim, entendeu que a despedida foi desproporcional ao comportamento do trabalhador.

O obreiro interpôs recurso ao Supremo Tribunal Administrativo da Finlândia, o qual, no entanto, não alterou a decisão do Conselho. Assim, não encontrando êxito nas instâncias judiciais de seus país, *Konttinen* apresentou reclamação perante o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem. A Comissão Europeia dos Direitos do Homem entendeu que o que estava em jogo era um mero despedimento por faltas ao trabalho, e não uma despedida motivada pelas convicções de religião do empregado, considerando que, quando houvesse um conflito entre a religião e o labor, o trabalhador teria a liberdade de se demitir.

Sobre a decisão proferida pela Corte Europeia, SUSANA MACHADO afirma tratar-se “claramente de uma resposta enviesada e insatisfatória baseada numa argumentação

---

<sup>244</sup> Decisão disponível no *site* da Corte Europeia de Direitos Humanos (<<http://huadoc.echr.coe.int>>, acesso em: 06 jun. 2017).

muito distorcida face à dimensão do problema à luz da protecção da liberdade religiosa”<sup>245</sup>. Ainda que a demanda de *Konttinen* não merecesse ser acolhida, afastar o fundamento religioso da controvérsia implica uma visão reducionista do problema, já que ignora por completo o verdadeiro valor da afirmação da identidade religiosa.

Ao contrário da decisão proferida no caso de *Konttinen*, na jurisprudência norte-americana, o Supremo Tribunal considerou que um empregado que altere as suas crenças religiosas no decurso do contrato de trabalho pode, fundadamente, passar a se recusar a laborar nas mesmas condições anteriores<sup>246</sup>. No fundo, a corte requer que o empregador procure atender às necessidades do empregado, obedecendo aos critérios de razoabilidade e às práticas religiosas dos seus trabalhadores, desde que essa adaptação não implique sacrifício considerável<sup>247</sup>. No mesmo sentido, a jurisprudência canadense tem entendido que, no caso de o trabalhador demonstrar a imposição de determinada religião de certos dias de não trabalho, existe um dever da entidade patronal de adaptação a tais práticas religiosas<sup>248</sup>.

Na Espanha, um crente da Igreja Adventista do Sétimo Dia pretendia gozar o descanso semanal no sábado – e não mais no domingo, como se dava com o restante dos seus colegas de trabalho. Nesta ocasião o tribunal entendeu que a entidade empregadora, embora pudesse, não estava obrigada a ceder à exigência do trabalhador<sup>249</sup>.

Percebe-se que inúmeros conflitos podem acontecer durante o contrato de trabalho relacionados às questões religiosas, inclusive no que respeita à guarda do dia sagrado. Porém, importante será, uma vez mais, ponderar sempre e buscar alternativas a apresentar ao trabalhador, haja vista o empregador não poder sofrer prejuízos exorbitantes apenas por ter acomodado as crenças do obreiro no posto de trabalho. Dessa forma, a boa-fé de ambas as partes é o que se deverá sempre buscar.

---

<sup>245</sup> MACHADO, Susana Sousa. A relevância da liberdade de religião nas relações laborais: contributos para a sua compreensão à luz do Direito da União Europeia. p. 13.

<sup>246</sup> MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspetivação de um dever de adequação*. p. 102.

<sup>247</sup> *Ibid.* p. 102.

<sup>248</sup> *Ibid.* p. 102.

<sup>249</sup> Acórdão do Tribunal Constitucional espanhol (TC nº 19/85), transcrito por ABRANTES, José João. *Op. cit.* pp. 144-145.

Nesse diapasão, a solução do problema em foco deverá “considerar o momento em que o empregado passou a adotar a crença que o obrigam a se abster de laborar no dia considerado santo para a sua religião”<sup>250</sup>.

Não há espaço para as escusas de consciência quando o trabalhador, no ato de sua contratação, tinha ciência das exigências profissionais que lhe foram impostas. O sujeito que foi contratado para trabalhar no final de semana, ciente desta particularidade, não poderá negar-se a executar as diretivas impostas pela entidade patronal, tampouco exigir alternativas para a prestação de seu mister<sup>251</sup>.

Diferente é a situação em que o trabalhador, ao longo de sua carreira, adquire novas funções, ou no caso de aderir a uma determinada crença. Sobre esta última situação, é de se destacar, já se pronunciou o Tribunal Superior do Trabalho brasileiro, ao apreciar certo litígio em que o empregador se insurgia contra a reversão de dispensa por justa causa em dispensa imotivada. Neste caso, a trabalhadora fora contratada para trabalhar aos sábados, mas, posteriormente, aderiu à crença da Igreja Batista, que guarda como santo aquele dia da

---

<sup>250</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Op. cit. p. 400.

<sup>251</sup> CORREIA, Atalá. Estado laico e Sociedade Plural. Investigação sobre a liberdade religiosa no âmbito do direito do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, v. 78, n. 1, p. 41, jan./mar. 2012. O exemplo que Atalá Correia traz é “em sentido análogo, vinculando o religioso a suas escolhas prévias, confira-se interessante julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região que negou o abono de faltas a aluno que, podendo matricular-se e curso diurno, opta pelo noturno e, assim, coloca-se em situação de dificuldade para a frequência em dias de guarda. Confira-se: ‘ADMINISTRATIVO. CONSTITUCIONAL. ENSINO. VIOLAÇÃO À LIBERDADE DE CRENÇA (ART. 5.º, VIII, DA CF/88). ADVENTISTA DO 7.º DIA. INOCORRÊNCIA. APLICAÇÃO DE FALTAS. NORMA GERAL APLICÁVEL A TODO O CORPO DISCENTE. POSSIBILIDADE DE OPÇÃO ENTRE O CURSO DIURNO OU NOTURNO. INEXISTÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO. DECURSO DE TEMPO. SITUAÇÃO CONSOLIDADA. MODIFICAÇÃO DESACONSELHÁVEL. 1. A jurisprudência desta Corte adota entendimento no sentido de que a Constituição Federal de 1988 (art. 5.º, VIII) assegura a liberdade de crença como direito individual do cidadão, sob a condição de que não ofenda o interesse público, ou seja, que não seja ele invocado para a isenção de obrigação legal a todos imposta e a recusa de cumprir prestação alternativa prevista em lei. 2. A imposição de frequência mínima às aulas por parte da impetrada, sob pena de reprovação, é uma norma geral, aplicável a todos os alunos que compõem seu corpo discente, independentemente da religião que professam, não se caracterizando como violação a direito líquido e certo do impetrante. Dessa forma, não há ofensa à liberdade de crença. 3. Visando a seguir os postulados de sua religião e ciente das proibições que ela lhe traz, o impetrante poderia ter optado pela inscrição em curso diurno ou requerido a alteração da matrícula para esse período, razão por que não se pode creditar à faculdade o impedimento de frequência às aulas de sextas-feiras e sábados. 4. Não havendo nenhum prejuízo a terceiros ou ofensa ao interesse público, com o cancelamento das faltas atribuídas nas sextas-feiras e sábados e a oferta de tarefas escolares alternativas, é desaconselhável a desconstituição de situação de fato consolidada há mais de 6 (seis) anos, por força de decisão judicial, em virtude da possibilidade de serem causados danos irreparáveis ao estudante. (Cf. STJ, ERESP 143.991/RN, Primeira Seção, Min. Eliana Calmon, DJ 05/08/2002; RESP 201.453/RN, Primeira Turma, Min. Milton Luiz Pereira, DJ 17/06/2002, e RESP 388.879/DF, Primeira Turma, Min. Luiz Fux, DJ 15/04/2002.) 5. Apelação parcialmente provida, resguardados os fatos consolidados já ocorridos. Remessa oficial prejudicada. (TRF-1 - AMS: 6643 RO 1997.01.00.006643-4, Relator: JUIZ JOÃO CARLOS MAYER SOARES (CONV.), Data de Julgamento: 25/02/2003, PRIMEIRA TURMA SUPLEMENTAR, Data de Publicação: 20/03/2003 DJ p.96)”.

semana. Com isso, o empregador avisou-a de que folgas aos sábados seriam concedidas na medida do possível. Após inúmeras ausências sem quaisquer justificativas, foi ela despedida com justa causa. No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, em acórdão mantido pelo TST, considerou que a reclamante não incorreu em desídia ou negligência ao faltar injustificadamente aos sábados, pois a sua escala “foi alterada sempre que possível”, existindo, a partir desse momento, “evidente compromisso do empregador em ajustar a escala da Autora sempre dentro das possibilidades”. Nessa senda, foi considerada desproporcional a dispensa por justa causa, decisão tomada pela empresa<sup>252</sup>.

Contrariamente a essa decisão, também no Brasil, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, já decidiu que a entidade patronal não está obrigada a ajustar o contrato de trabalho simplesmente pelo fato de o trabalhador ter aderido a uma determinada crença específica após a celebração do contrato de trabalho.

JUSTA CAUSA - FALTAS AO TRABALHO AOS SÁBADOS - LIBERDADE RELIGIOSA - tendo a empregada laborado habitualmente aos sábados, antes da conversão para atual religião, somente por acordo bilateral se admitiria alteração do clausulado para liberá-la do trabalho nesses dias. As obrigações decorrentes do contrato de trabalho emergem de livre pactuação das partes, de modo que não havendo mais o interesse da empregada em manter a prestação de serviços naqueles moldes, lhe é facultado, a qualquer momento, rescindir o contrato. A manutenção por parte da reclamada do trabalho aos sábados não importa em violação à liberdade de crença religiosa, por não se configurar em medida privativa de direito. A garantia fundamental à liberdade de crença presta-se a eximir o cidadão de obrigações legais contrárias às suas convicções religiosas, mas não para exonerá-lo do cumprimento de obrigações por ele mesmo contraídas. A recusa da empregada em trabalhar aos sábados, ocasionando faltas reiteradas, enseja a aplicação de justa causa, nos termos do artigo 482, 'h' da CLT. Recurso da autora a que se nega provimento<sup>253</sup>.

Por certo, o trabalhador, no exercício das suas funções, poderá adotar uma nova crença; e por isso, a celebração do contrato de trabalho não supõe, nem impõe, que o empregado seja privado de seu direito de liberdade religiosa. Mas, como o contrato de trabalho tem, em regra, uma grande duração, exige-se das partes envolvidas maior empenho laboral, na exata medida do que preconiza a boa-fé objetiva<sup>254</sup>.

É verdade que a solução, nesses casos expostos, pressupõe fática acomodação, pela entidade patronal, de sua equipe de trabalho. Ocorre que a substituição dos dias de descanso

---

<sup>252</sup> CORREIA, Atalá. Op.cit. p. 42. O acórdão em tela diz respeito ao no Recurso de Revista nº 18853-38.2008.5.09.0028.

<sup>253</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 10ª Turma, Relator Rilma Aparecida Hemetério, RO nº 00213200747202001, Acórdão nº 20090883203, p. DOE 27 out. 2009.

<sup>254</sup> Ibid. p. 43.

nem sempre será possível em razão da função exercida na empresa ou pela ausência de trabalhadores substitutos. Não se pode impor ao empregador a colaboração em boa-fé a custos completamente excessivos<sup>255</sup>.

A acomodação da religião no posto de trabalho implica a ponderação dos direitos da entidade patronal, do obreiro e dos demais trabalhadores. A acomodação de um empregado que necessite folgar no sábado poderá criar desigualdade de tratamento, se obrigar os demais a laborar aos sábados<sup>256</sup>, ou seja, poderá afetar o sentimento de igualdade e justiça da empresa, vez que os colegas de trabalho poderão não simpatizar com a ideia de que uma pessoa nunca trabalhe aos sábados e ganhe exatamente o mesmo do que aqueles ou na situação em que o trabalhador tenha de se ausentar durante o horário de labor para suas orações.

Ora, percebe-se que, nesses casos, aqueles trabalhadores que não exercem crença alguma acabam sendo prejudicados, seja porque tenham de trabalhar aos sábados, seja por acabem laborando sem intervalos. Assim, para que o empregado que não professe nenhuma fé não seja prejudicado, ou injustiçado por não ter crença, a entidade patronal teria de propor ao trabalhador fiel que compensasse os horários de folga ou de descanso em outros horários. E talvez seja justamente essa a linha argumentativa esposada por algumas jurisprudências, que consideram existir um encargo excessivo à entidade empregadora sempre que o custo da acomodação supere aquilo que é considerado trivial<sup>257</sup>.

A obrigação do empregador de acomodar traz a ideia de adoção de determinados critérios de ponderação e boa-fé. A entidade patronal deverá acomodar a religião dos trabalhadores e suportar tais custos desde que estes sejam de *minimis*, isto é, enquanto a sobrecarga das empresas com exigências de igualdade não seja problemática nem inviabilize ou faça perigar o direito dos demais trabalhadores ao trabalho e respectivo sustento. Além do mais, uma acomodação não tem o mesmo efeito e proporção nas distintas empresas, o que pode ser completamente onerosa para uma empresa, pode ser totalmente irrelevante para outra<sup>258</sup>.

---

<sup>255</sup> CORREIA, Atalá. Op. cit. p. 42.

<sup>256</sup> MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. Liberdade e igualdade religiosa no Local do Trabalho: Breves apontamentos. p. 17.

<sup>257</sup> Ibid. p. 17.

<sup>258</sup> Ibid. p. 17. O jurista lusitano cita um exemplo trazido por ocasião da decisão *Cloutier vs. Costco Wholesale Corp*: “a apresentação no local de trabalho com um *piercing* na cara por parte de um membro da Igreja da

A invocação do dano excessivo por parte do ente empregador, que recusa a acomodação da liberdade religiosa do empregado, deverá sempre estar fundamentada, podendo os custos ser repartidos entre a empresa e o trabalhador – por exemplo, a acomodação da religião de um trabalhador que pretenda não trabalhar nos dias festivos por motivo de crença poderá significar a redução proporcional da sua remuneração<sup>259</sup>. Por outro lado, a mera infelicidade dos colegas trabalhadores pela acomodação não é motivo para não o fazer<sup>260</sup>, pois, repita-se à exaustão, a igualdade traz a ideia de *tratar desigualmente os desiguais na medida de sua desigualdade*.

---

Modificação do Corpo, violando o código de vestuário da empresa, foi vista como criando um encargo excessivo à empresa, afectando a sua imagem pública junto dos clientes”.

<sup>259</sup> Ibid. p. 18. Novamente, trata-se de exemplo citado por Jónatas Machado em seu livro, agora referente ao caso *Ansonia Bd. Of Educ. v. Ohilbrook*, 479.

<sup>260</sup> Ibid. p. 18.



## 5 A DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA NOS ORDENAMENTOS JURÍDICOS PORTUGUÊS E BRASILEIRO

A religião não tem uma definição concreta, como já mencionado; não obstante, sabe-se que ela está ligada à fé ou a um conjunto de crenças e regras que procuram dar respostas a questões atinentes à divindade e ao sobrenatural, como a existência do Divino. É certo que todos os indivíduos têm a liberdade de buscar a sua crença e segui-la, conforme as suas convicções, devendo o Estado permanecer neutro e fornecer suporte para que o indivíduo consiga exercer a sua liberdade como quiser e entender.

Apesar de a história da religião se confundir com a da humanidade, o direito à liberdade religiosa é uma realidade recente, estando tal liberdade consagrada como um direito fundamental em diversos textos e instrumentos internacionais e na grande maioria das Constituições atuais.

Com o intuito de pesquisar a respeito do tema minuciosamente, analisar-se-ão, a seguir, as experiências de Portugal e Brasil nesta seara, haja vista se tratar de países influentes e com tradição jurídica aproximada.

### 5.1 Ordenamento Português

A Comissão Portuguesa da Liberdade Religiosa, ao descrever dogmaticamente o que seria uma religião, julgou tratar-se de uma questão determinante saber, com razoabilidade, o que são o sagrado e o profano<sup>261</sup>. Entretanto, somente no ano de 1976 que a Constituição Portuguesa veio a garantir, realmente, a liberdade religiosa, sem aceção de confissões ou quaisquer limites específicos. Trata-se de um estágio avançado, de neutralidade laicista e de relação preferencial com a Igreja Católica – esta separação serve justamente para garantia da liberdade e da igualdade<sup>262</sup>.

---

<sup>261</sup> FOLQUE, André. *Portugal a caminho da liberdade Religiosa*. Disponível em: <[http://www.clr.mj.pt/sections/agenda/representacao-da-clr-no/conferencia-na-eslovenia/downloadFile/file/Portugal\\_a\\_caminho\\_da\\_liberdade\\_religiosa.pdf?nocache=1281533487.11](http://www.clr.mj.pt/sections/agenda/representacao-da-clr-no/conferencia-na-eslovenia/downloadFile/file/Portugal_a_caminho_da_liberdade_religiosa.pdf?nocache=1281533487.11)>. Acesso em 18 jun. 2017.

<sup>262</sup> MIRANDA, Jorge. *Liberdade Religiosa, Igrejas e Estado em Portugal*. Lisboa: Instituto de Defesa Nacional, 1986. p. 123.

A Constituição Portuguesa de 1976 garantiu a liberdade religiosa e estabeleceu a inviolabilidade da liberdade de consciência, religião e culto. Além disso, vedou qualquer possibilidade de privação de direitos, perseguição ou isenção de obrigações ou deveres com relação às questões sobre religião<sup>263</sup>.

A primeira observação a se expor sobre a liberdade religiosa no texto da Constituição de 1976 diz respeito à sua proximidade com a liberdade de consciência, sendo certo que uma não se confunde com a outra<sup>264</sup>. Isso porque a liberdade de consciência é mais ampla do que a liberdade religiosa, visto que, em termos de objeto, aquela engloba as crenças religiosas, bem como quaisquer convicções, sejam elas morais ou filosóficas<sup>265 266</sup>.

A liberdade de religião, no texto da atual Constituição de Portugal, surge inserida em uma trilogia de “liberdades”, dispondo o artigo 45º, nº 1, “que a liberdade de consciência, de religião e de culto é inviolável”.

Sobre a liberdade de culto, seguindo o posicionamento da doutrina, pode dizer-se não ser ela mais que um componente da liberdade de religião<sup>267</sup>.

Posto isto, vale mencionar que a liberdade religiosa entrega ao indivíduo a possibilidade de ter ou não uma religião ou mesmo de mudar de crença, mas também “a liberdade de manifestar a religião, ou em comum, tanto em público como em privado, pelo ensino, pela prática, pelo culto ou pelos ritos”<sup>268</sup>.

Inserida como um direito fundamental, a atual Constituição de Portugal respeita o caráter íntimo e pessoal da religião, ao estabelecer que “ninguém pode ser perguntado por qualquer autoridade acerca das suas convicções ou prática religiosa, salvo para recolha de dados estatísticos não individualmente identificáveis”, e que o indivíduo também não poderá ser prejudicado caso se recuse a responder<sup>269</sup>. É de se referir que a liberdade de consciência

---

<sup>263</sup> GONÇALVES, Rogério Magnus Varela. A liberdade religiosa ao longo da história portuguesa. *Revista Direito e Liberdade*. Natal, v. 17, n. 3, p. 211, set./dez. 2015.

<sup>264</sup> SILVA, José Julio Cordeiro dos Reis. *A fundamentação constitucional à assistência religiosa*. Lisboa. 2013. p. 23. Dissertação (Mestrado em Direito – Ciências Jurídico-Políticas) – Universidade Autónoma de Lisboa, Lisboa. 2013.

<sup>265</sup> Ibid. p. 23.

<sup>266</sup> Relembre-se já ter sido inserido, no capítulo 1, o posicionamento de Gomes Canotilho e Vital Moreira sobre a questão.

<sup>267</sup> SILVA, José Julio Cordeiro dos Reis. Op. cit. p. 23.

<sup>268</sup> Artigo 18º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, aplicável, em Portugal, por força do artigo 16º, nº 2, da CRP.

<sup>269</sup> Constituição Portuguesa, artigo 41º, nº 3.

e a de religião integram a categoria de direitos fundamentais insuscetíveis de suspensão em caso de estado de sítio ou de emergência<sup>270</sup>. Certo é que não se pode falar em liberdade de consciência, de religião e de culto sem se mencionar o princípio basilar do sistema constitucional que está intimamente associado: o *princípio da igualdade* e a *proibição de discriminação*, com base nas convicções religiosas, políticas e ideológicas<sup>271 272</sup>.

À luz do texto constitucional, ninguém poderá ser perseguido ou privado de seus direitos; por outro lado, a Constituição Portuguesa também institui que ninguém poderá se isentar de suas obrigações cívicas em razão das convicções religiosas<sup>273</sup>. No entanto, a lei poderá estabelecer os termos do exercício do direito à objeção de consciência<sup>274</sup>.

Para MACHADO, a Constituição de 1976 consagrou o direito à liberdade e o princípio da separação entre as religiões e o Estado em moldes substancialmente inovadores<sup>275</sup>. Portugal adotou a laicidade do Estado, em razão de a Constituição ter estabelecido que as igrejas e outras comunidades religiosas estão dele separadas (artigo 41º, número 4)<sup>276</sup>, ou seja, a Constituição portuguesa de 1976 consagrou a separação entre o Estado e as igrejas, de modo que, para se falar em liberdade religiosa, o Estado deve manter-se neutro em todas as questões relacionadas a religião. Afinal, apesar de reconhecer aos cidadãos o direito de terem ou não uma crença, o Estado deve garantir que os indivíduos possam exercer tal direito, não os colocando em situações que lhes impeçam de praticar a sua liberdade, visto que, existindo impedimento, não haverá a liberdade garantida às pessoas. Nessa linha de pensamento, afirmam os constitucionalistas JORGE MIRANDA e RUI MEDEIROS que

---

<sup>270</sup> Artigo 19º, nº 6, da CRP: a declaração de estado de sítio ou de emergência em nenhum caso poderá afetar os direitos à vida, à integridade pessoal, à identidade pessoal, à capacidade civil e à cidadania, a não retroatividade da lei criminal, o direito de defesa dos arguidos e a liberdade de consciência e de religião.

<sup>271</sup> Artigo 13º da CRP (Princípio da igualdade). 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

<sup>272</sup> MACHADO, Susana Sousa. *Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspetivação de um dever de adequação*, op. cit. p. 86.

<sup>273</sup> Artigo 41º, nº 2º, da CRP: Ninguém pode ser perseguido, privado de direitos ou isento de obrigações ou deveres cívicos por causa das suas convicções ou prática religiosa.

<sup>274</sup> Artigo 41º, nº 6º, da CRP: É garantido o direito à objeção de consciência, nos termos da lei.

<sup>275</sup> MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. Tomemos a sério a separação das igrejas do Estado (comentário ao acórdão do Tribunal Constitucional nº 174/93). *Revista do Ministério Público*. Lisboa, a. 15, n. 58, p. 45, 1994.

<sup>276</sup> Artigo 41º, nº 4º da CRP: As igrejas e outras comunidades religiosas estão separadas do Estado e são livres na sua organização e no exercício das suas funções e do culto.

a liberdade de religião consiste, de igual modo, em o Estado não impor ou não garantir com as leis o cumprimento dos deveres religiosos. Se o Estado, apesar de reconhecer aos cidadãos o direito de terem uma religião, os puser em condições que os impeçam de a praticar, aí não haverá liberdade de religião. Assim, como em contrapartida, não haverá liberdade de religião se o Estado se transformar em polícia das consciências, emprestando o seu braço – o braço secular – às confissões religiosas para assegurar o cumprimento pelos seus membros dos deveres como crentes<sup>277</sup>.

Dessa forma, o Estado deverá manter-se neutro nas questões religiosas, não impondo nenhuma lei que impeça o indivíduo de exercer a sua crença conforme as suas convicções, visto que, se assim o fizer, não existirá a liberdade religiosa.

No que tange ao conteúdo do direito à religião, a Carta Magna de 1976 foi considerada por JORGE MIRANDA a melhor da história constitucional portuguesa<sup>278</sup>, já que ela veio para proteger a liberdade religiosa, sem discriminação de confissões e sem nenhuns limites específicos.

Ademais, vale destacar que o texto português em vigor é prova de que Portugal se encontra em uma fase mais avançada do que os sucessivos regimes anteriores de união, de neutralidade laicista e de relação preferencial com a Igreja Católica, sendo certo que a separação serve justamente para a garantia da liberdade e da igualdade<sup>279</sup>.

Nesse sentido, Gouveia<sup>280</sup> afirma que o constituinte português fez a melhor escolha quando optou por incorporar, dentro do texto jurídico-constitucional, o modelo da neutralidade do Estado, isto é, a separação do Estado com a religião. O jurista destaca que tal arquétipo é favorável a todos, fundamentando o seu ponto de vista em três elementos: (i) a liberdade religiosa e de consciência – como o Estado não interfere nessa questão, cada pessoa tem a liberdade para escolher sua religião e de praticá-la como quiser; (ii) o princípio da igualdade no tratamento das religiões – não havendo uma religião oficial, conseqüentemente não existem tratamentos diferenciados, mas apenas o reconhecimento de uma realidade social e humana com a qual o Estado pode colaborar para certos efeitos (no

---

<sup>277</sup> MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui. Op. cit. p. 447.

<sup>278</sup> MIRANDA, Jorge. *Manual de Direito Constitucional: Direitos Fundamentais*. 2ª ed. v. 4. Coimbra: Coimbra Editora, 1998. p. 7.

<sup>279</sup> GONÇALVES, Rogério Magnus Varela. Op. cit. p. 213.

<sup>280</sup> GOUVEIA, Jorge Bacelar. *Religião e Estado de direito – uma visão panorâmica*. In: CUNHA, Paulo de Pitta e (coord.). *Estudos jurídicos e económicos em homenagem ao Prof. Doutor António de Sousa Franco*. v. 2. Coimbra: Coimbra Editora, 2006. pp. 429-445.

caso do modelo de separação cooperativa); (iii) o princípio democrático – a neutralidade do Estado para com a religião evita que o poder público se torne refém de qualquer religião.

Portanto, a Constituição assegura a liberdade religiosa e, sem peias, a autonomia das comunidades religiosas ou das igrejas, bem como a paridade entre as variadas confissões religiosas, como aspecto estruturantes da laicidade do Estado Democrático de Direito<sup>281</sup>.

Conforme já mencionado no capítulo 1, a Constituição Portuguesa reconhece a liberdade de consciência, de religião e de culto em seu artigo 41º, tendo como base as convenções e declarações universais de direitos humanos, nomeadamente, a Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH), artigos 2º e 18º; o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, artigo 18º; a Convenção Europeia dos Direitos do Homem, artigo 9º; e o Direito Europeu, no âmbito da Convenção de Direitos Humanos, artigo 9º, e da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, artigo 10º. Daí, resulta, à margem de certas diferenças nas escritas, uma síntese de valores comuns, tendo em vista que o conceito de liberdade de religião está construído de forma semelhante em todos os instrumentos de direito internacional e do direito europeu<sup>282</sup> e, por isso, tem a Constituição portuguesa se inspirado nos ordenamentos internacionais<sup>283</sup>.

Ademais, em Portugal, a liberdade religiosa não se esgota na consagração constitucional nem nos instrumentos internacionais, já que, em nível infraconstitucional, se tem a Lei nº 16/2001, de 22 de junho (Lei da Liberdade Religiosa – LLR), que consagra a inviolabilidade e também garante a liberdade de consciência, de religião e de culto, em conformidade com a Constituição, com a Declaração dos Direitos do Homem e com o Direito internacional aplicável<sup>284</sup>.

---

<sup>281</sup> MARQUES, Rui; MARQUES, Paulo. O multiculturalismo religioso no contexto europeu: Uma breve aproximação ao direito constitucional e internacional. *Julgar Online*. Lisboa, p. 14, 2016. Diferentemente, na Grã-Bretanha, o monarca deve pertencer à Igreja Anglicana, integrando a Câmara dos Lordes os arcebispos e bispos daquela igreja; na Grécia, a religião dominante é a da Igreja Ortodoxa Oriental de Cristo; na Dinamarca, o monarca há de pertencer à Igreja Evangélica Luterana. Isso, contudo, não quer dizer que nos aludidos países europeus não exista liberdade religiosa, uma vez que são admitidas outras confissões religiosas.

<sup>282</sup> LEITE, Jorge. Op. cit. p. 72. Afirma Jorge Leite “A hierarquização das normas estabelece-se com base em dois critérios conjugados: o de autoridade do órgão de que emanem e o da forma do diploma (da fonte) em que estão contidas. De acordo com estes critérios, na hierarquia das fontes de direitos do trabalho devem distinguir-se de origem estadual das de origem convencional. De entre as primeiras a Constituição é a fonte superior, seguindo-se-lhes os tratados e convenções internacionais, as leis e os decretos-leis, os decretos regulamentares e os decretos regionais. As fontes de origem convencional (convenção colectiva, acordo de adesão e decisão arbitral) situam-se no mesmo plano hierárquico”.

<sup>283</sup> Ibid. p. 72.

<sup>284</sup> Ibid. p. 72.

Além das convenções e declarações universais mencionadas acima, a *Diretiva 2000/78/CE*, de 27 de Novembro estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, transposta precisamente pelo Código de trabalho, com o intuito de combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou orientação sexual.

### **5.1.1 A Liberdade Religiosa no âmbito laboral português**

O ordenamento português dispensa uma atenção especial ao domínio das relações de trabalho. Ao lado dos direitos, liberdades e garantias pessoais e de participação política, herdeiros legítimos das concepções típicas do constitucionalismo liberal, surgem os direitos, as liberdades e as garantias dos trabalhadores, tributários de uma consciencialização progressiva, em boa parte da responsabilidade dos movimentos socialistas e sociais democratas, da posição de vulnerabilidade em que os empregados se encontram quando dependem, para a sua sobrevivência, da alienação da força do seu trabalho a uma entidade privada<sup>285</sup>.

Uma boa parte dos direitos fundamentais dos trabalhadores tem como principais destinatários as entidades empregadoras. Isto é, nestes casos a constituição determina expressamente o efeito de irradiação dos direitos em presença, sendo desnecessário o recurso à cláusula geral de vinculação das entidades privadas, constante do seu artigo 18º, número 1. O principal relevo da presente questão diz respeito ao *direito especial da igualdade* constante do artigo 59º da Constituição Portuguesa, que estabelece a proibição da discriminação em razão da crença religiosa em áreas como a retribuição, a organização e as condições laborais, o repouso e a assistência material em situações de desemprego involuntário<sup>286</sup>. No entanto, a liberdade religiosa implica mais do que apenas observar o princípio da igualdade, mas vincula positivamente as empresas empregadoras a proceder a determinada acomodação em face da religião<sup>287</sup>.

---

<sup>285</sup> MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. *Liberdade religiosa numa comunidade constitucional inclusiva: dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos*, op. cit. p. 264.

<sup>286</sup> Ibid. p. 265.

<sup>287</sup> Ibid. p. 265.

Diante disso, a Constituição portuguesa começa a ter uma pequena abertura sobre as questões relacionadas à liberdade religiosa no âmbito do trabalho, ainda que timidamente. Dentro do ordenamento jurídico português não existem disposições legais específicas no âmbito do Direito do Trabalho sob a proteção da liberdade religiosa dos trabalhadores. No entanto, os artigos 16<sup>o</sup><sup>288</sup> e 24<sup>o</sup><sup>289</sup> do CT reconhecem (apenas) a proibição de discriminação no âmbito laboral por motivos religiosos.

Vale ressaltar, ainda, que os direitos fundamentais têm eficácia entre particulares, vinculando as entidades (empregadoras) públicas e as privadas<sup>290</sup>. Dessa maneira, ninguém poderá ser obrigado a mencionar a sua religião ou qualquer crença, nem sofrer qualquer influência no momento da contratação, negativamente ou positivamente, abrangendo tanto a entidade pública quanto a privada. Lembre-se, nesse diapasão, “que o trabalhador é o contraente mais débil”<sup>291</sup> da relação.

Em razão do poder do empregador sobre o trabalhador, o ordenamento jurídico português começa a dar abertura para as questões da religião no âmbito laboral, tendo em

---

<sup>288</sup> Artigo 16<sup>o</sup> do CT: Reserva da intimidade da vida privada 1 - O empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada. 2 - O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

<sup>289</sup> Artigo 24<sup>o</sup> do CT: Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho 1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos. 2 - O direito referido no número anterior respeita, designadamente: a) A critérios de selecção e a condições de contratação, em qualquer sector de actividade e a todos os níveis hierárquicos; b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática; c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para selecção de trabalhadores a despedir; d) A filiação ou participação em estruturas de representação colectiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos. 3 - O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação: a) De disposições legais relativas ao exercício de uma actividade profissional por estrangeiro ou apátrida; b) De disposições relativas à especial protecção de património genético, gravidez, parentalidade, adopção e outras situações respeitantes à conciliação da actividade profissional com a vida familiar. 4 - O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação. 5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 4.

<sup>290</sup> MACHADO, Susana Sousa. Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspectivação de um dever de adequação, op. cit. p. 94.

<sup>291</sup> MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador. *Studia Juridica*. Coimbra, pp. 158-159, 2004.

vista que o artigo 14º da LLR<sup>292</sup> vem dar efetividade ao domínio constitucional decorrente do artigo 41º da CRP<sup>293</sup>, reconhecendo o direito de “os funcionários e agentes do Estado e demais entidade públicas, bem como os trabalhadores em regime de contrato de trabalho”, usufruírem das festividades das respectivas confissões religiosas, o que também decorre, enquanto princípio genérico, da previsão da al. c) do artigo 10º da LLR (direito de comemorar publicamente as festividades religiosas da própria religião)<sup>294</sup>.

Além da Lei da Liberdade Religiosa, de caráter infraconstitucional, Portugal ainda aplica a *Diretiva 2000/78/CE*, conforme já mencionado, haja vista esta versar sobre as questões de discriminação em razão da religião no mundo laboral. Diga-se, em abono de verdade, que a norma comunitária não tem por objetivo apenas o tratamento do princípio da discriminação em razão das convicções religiosas, mas também abrange outros motivos, v.g., questões relacionadas à discriminação em razão do sexo, idade, deficiência, orientação sexual, e, por isso, não foi equacionada para uma projeção exclusiva da liberdade religiosa dos trabalhadores, limitando-se a acautelar a não discriminação, seja ela direta ou indireta, e a igualdade de tratamento, por meio de ações positivas, mas nunca reconhecendo a liberdade de religião do trabalhador de modo a modelar as suas obrigações laborais e muito menos a

---

<sup>292</sup> Artigo 14º da LLR (Dispensa do trabalho, de aulas e de provas por motivo religioso). 1 — Os funcionários e agentes do Estado e demais entidades públicas, bem como os trabalhadores em regime de contrato de trabalho, têm o direito de, a seu pedido, suspender o trabalho no dia de descanso semanal, nos dias das festividades e nos períodos horários que lhes sejam prescritos pela confissão que professam, nas seguintes condições: a) Trabalharem em regime de flexibilidade de horário; b) Serem membros de igreja ou comunidade religiosa inscrita que enviou no ano anterior ao membro do Governo competente em razão da matéria a indicação dos referidos dias e períodos horários no ano em curso; c) Haver compensação integral do respectivo período de trabalho. 2 — Nas condições previstas na alínea b) do número anterior, são dispensados da frequência das aulas nos dias de semana consagrados ao repouso e culto pelas respectivas confissões religiosas os alunos do ensino público ou privado que as professam, ressalvadas as condições de normal aproveitamento escolar. 3 — Se a data de prestação de provas de avaliação dos alunos coincidir com o dia dedicado ao repouso ou ao culto pelas respectivas confissões religiosas, poderão essas provas ser prestadas em segunda chamada, ou em nova chamada, em dia em que se não levante a mesma objecção.

<sup>293</sup> Artigo 41º da CRP: 1. A liberdade de consciência, de religião e de culto é inviolável. 2. Ninguém pode ser perseguido, privado de direitos ou isento de obrigações ou deveres cívicos por causa das suas convicções ou prática religiosa. 3. Ninguém pode ser perguntado por qualquer autoridade acerca das suas convicções ou prática religiosa, salvo para recolha de dados estatísticos não individualmente identificáveis, nem ser prejudicado por se recusar a responder. 4. As igrejas e outras comunidades religiosas estão separadas do Estado e são livres na sua organização e no exercício das suas funções e do culto. 5. É garantida a liberdade de ensino de qualquer religião praticado no âmbito da respetiva confissão, bem como a utilização de meios de comunicação social próprios para o prosseguimento das suas atividades. 6. É garantido o direito à objecção de consciência, nos termos da lei.

<sup>294</sup> MACHADO, Susana Sousa. Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspetivação de um dever de adequação, op. cit. p. 97.



fazer cair sobre a entidade patronal a obrigação de adaptar a organização da empresa às crenças dos seus trabalhadores<sup>295</sup>.

Dessa forma, a principal preocupação da Diretiva 2000/78/CE é justamente proibir quaisquer formas de discriminação baseadas na religião ou nas convicções. Acresça-se que “esta proibição de discriminação deve-se aplicar igualmente aos nacionais de países terceiros, mas não abrange as diferenças de tratamento em razão da nacionalidade nem prejudica as disposições que regem a entrada e a estadia de nacionais de países terceiros e o seu acesso ao emprego e à atividade profissional” (considerando nº 12).

Apesar disso, a Diretiva autoriza os Estados-Membros, de forma excepcional, a prever uma “diferença de tratamento baseada numa característica relacionada com qualquer dos motivos de discriminação referidos no art.º 1.º”, sem qualquer discriminação, “sempre que, em virtude da natureza da actividade profissional em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito essencial e determinante para o exercício dessa actividade, na condição de o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional” (art. 4.º, n.º 1, da Diretiva).

Não são inúmeras as decisões em Portugal a respeito da discriminação em razão da religião ou da violação da liberdade religiosa por parte do empregador; contudo, por se tratar de um país laico, com inúmeras crenças, não seria assustador encontrar conflitos tendo como objeto as questões relacionadas à religião. Está-se diante de um momento em que as questões sobre as convicções religiosas estão em evidência e, por isso, conflitos poderão ocorrer dentro do campo laboral, haja vista de um lado se encontrar a parte hipossuficiente, o trabalhador, que quer e tem o direito de exercer a sua liberdade de religião como quiser, porquanto se trata de um direito conferido pela Constituição e demais instrumentos internacionais, e, de outro, o empregador, também amparado por princípios constitucionais, mas não apenas isso, a entidade empresarial ainda pode sofrer prejuízos exorbitantes caso se façam necessárias adaptações em razão da crença do trabalhador.

Sobre a questão da religião, o Tribunal Constitucional, no Acórdão nº 544/2014<sup>296</sup>, que tinha como partes *Natália da Silva Alves e Silva* e *CODAN Portugal – Instrumentos*

---

<sup>295</sup> Ibid. p. 97.

<sup>296</sup> Disponível em: <<https://dre.pt/web/guest/pesquisa-avancada/-/asearch/57301957/details/maximized?filterEnd=2014-09-23&filterStart=2014-09->

*Médicos S.A.*, decidiu que a trabalhadora não tinha razão ao ter sido dispensada por diversas faltas injustificadas (a trabalhadora alegava que não podia trabalhar do pôr do sol da sexta-feira até o pôr do sol do sábado em virtude das suas convicções pessoais). O Tribunal da Relação de Lisboa afirmou que a “primeira ideia que se pode retirar relativamente a ambos, é que têm em comum o propósito de limitar o prejuízo resultante do exercício daquele direito pelo trabalhador para a atividade e utilização dos recursos humanos pela entidade empregadora. Procura-se salvaguardar o dinheiro do trabalhador, mas sem que tal imponha prejuízo injustificado e desproporcionado para a entidade empregadora”.

No presente caso, restou comprovado que, a partir de 20 de agosto de 2007, a empresa *CODAN* organizou o funcionamento do setor de produção onde *Natália* exercia funções em regime de turnos rotativos; até 31 de agosto de 2009, os turnos a que a trabalhadora se encontrava adstrita seriam das 07h às 15h ou das 15h às 23h; e, a partir de 1º de setembro de 2009, passariam a ser das 07h30min às 15h30min ou das 15h30min às 23h30min.

Alegou a trabalhadora que estava “impedida” de trabalhar ao sábado por força da sua crença religiosa, não sendo possível, no entanto, a “compensação”. Ocorre que a empresa funcionava em regime de trabalho organizado por turnos e se utilizava do sábado para trabalho suplementar, não havendo expediente aos domingos, pelo que, inexistente qualquer outro período para a devida compensação pela obreira. Nesse sentido, entendeu o juiz, em sua decisão, que a compensação não pressupõe apenas que o trabalhador se disponibilize ou a ela fique obrigado, mas também que seja possível à entidade empregadora receber essa compensação, sem prejuízo da sua normal organização do recurso.

Além disso, afirmou o magistrado que a dispensa da trabalhadora para o labor suplementar aos sábados e a possibilidade de troca do segundo turno (que terminava às 23 horas e, a partir de setembro de 2009, se encerraria às 23h30min) da sexta-feira com outro empregado quando *Natália* tivesse sido escalada, acarretaria violação ao princípio constitucional da igualdade: “com efeito, a troca de turnos implicaria que fosse colocado outro trabalhador no lugar de *Natália*, onerando-o com obrigatoriedade de prestar serviço neste período em que a trabalhadora seria dispensada, e assim, atender a pretensão da Autora

---

23&search=Pesquisar&emissor=Tribunal+Constitucional&perPage=25&types=JURISPRUDENCIA>  
Acesso em: 15 mai. 2017.

implicaria que um qualquer trabalhador que na sexta-feira anterior tivesse prestado trabalho no último turno tivesse que o fazer novamente na sexta-feira seguinte”. Dessa maneira, configurar-se-ia a discriminação negativa, pois o trabalhador que professasse uma religião diferente ou não professasse nenhuma religião era penalizado por confronto com a situação de *Natália*<sup>297</sup>.

O tribunal entendeu que não houve violação por parte da entidade empregadora do direito constitucional de liberdade religiosa da trabalhadora, consagrado no artigo 41º da Constituição da República Portuguesa (CRP), diretamente aplicável, e, naturalmente, do princípio da igualdade, previsto no art. 13º da CRP, que confere ao cidadão o direito de ter ou não uma religião, mudar de religião e praticá-la, devendo o seu exercício ser livre de qualquer pressão, coação ou impedimento.

No acórdão, ficou demonstrado que o despedimento foi lícito, tendo em vista as faltas injustificadas e que a liberação da trabalhadora nos dias em que ela se dizia “impedida” de trabalhar acarretaria prejuízos exorbitantes à entidade empregadora, além de violar o princípio da igualdade para com os outros trabalhadores.

No entanto, percebe-se que houve clara privação na liberdade da trabalhadora, já que não foi aceito o descanso no sábado, conforme prevê a sua religião – regra, esta, imposta pela “divindade”. Ora, não se configuraria, aqui, discriminação negativa, pois, conforme já mencionado, o intuito do princípio da igualdade é justamente tratar os desiguais de forma desigual. Uma pessoa que professe uma fé não pode ser comparada a um indivíduo que não exerça crença nenhuma; a bem da verdade, caberia à organização empresarial respeitar a liberdade religiosa da trabalhadora, fazendo com que ela compensasse os dias não trabalhados ou lhe oferecendo outra vaga de trabalho, a qual pudesse ser compatível com o horário da trabalhadora.

Em sentido contrário a essa decisão, posicionou-se o Tribunal Central Administrativo do Norte em 08 de fevereiro de 2007<sup>298</sup>; em causa se punha o pleito de alteração da data do exame, inicialmente marcado para um sábado, apresentado por determinada advogada estagiária, fiel da Igreja Adventista do Sétimo Dia. A Ordem dos

---

<sup>297</sup> Artigo 13º, n.º 2, da CRP: “Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”.

<sup>298</sup> Processo nº 01394/06.OBEPRT.

Advogados não queria remarcar a prova, sob o fundamento de que a igreja não demonstrou que tivesse entregado a declaração anual a que está obrigada para que os seus fiéis possam gozar da dispensa no trabalho, aulas e provas escolares que possibilitem a participação nas suas manifestações religiosas. No entanto, o tribunal entendeu que a exigência daquela declaração se mostra “desfasada e inadequada, tal como, aliás, o poderão estar as demais alíneas do n.º 1 do art. 14.º”, porque o condicionamento ao exercício do direito à liberdade de religião “não pode legitimamente estar amarrado ao preenchimento do requisito da al. b) do n.º 1 do art. 14.º, sendo que não faz sentido adaptar e adequar este preceito nesse âmbito de molde a que o mesmo fosse lido como impondo uma comunicação anual à Ordem dos Advogados porquanto estar-se-ia a impor às igrejas ou comunidades religiosas um dever ou um ônus de comunicação a um número infindo e de muito difícil concretização, identificação ou definição de instituições ou entidades como meio único de assegurar e efetivar, na prática, aos seus fiéis o legítimo e livre exercício do direito à liberdade religiosa”<sup>299</sup>.

Portanto, percebe-se que a boa-fé pode impor ao empregador que faça um esforço razoável para se adaptar às necessidades religiosas dos trabalhadores, atendendo ao caso concreto, mas evitando o obreiro fazer exigências excessivas. Dessa feita, procurar alcançar uma solução de equilíbrio, no sentido de conseguir compatibilizar os direitos potencialmente em conflitos, se faz necessário.

## 5.2 Ordenamento Brasileiro

A liberdade religiosa representa uma das mais antigas reivindicações do homem, tendo em vista ter sido uma das primeiras liberdades reconhecidas nas declarações de direitos e consagrada na esfera do direito internacional como um direito humano<sup>300</sup>. No Brasil, a sua conquista como direito fundamental foi um desdobramento do reconhecimento da liberdade

---

<sup>299</sup> MACHADO, Susana Sousa, Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspectivação de um dever de adequação, op. cit. pp. 98-99.

<sup>300</sup> BRITO, Samyr Leal da Costa. A aplicação do direito fundamental a liberdade religiosa nas relações de trabalho: uma reflexão sobre as possibilidades do empregador divulgar, por áudio ou imagem, seu pensamento em matéria religiosa dentro do ambiente laboral. *Âmbito Jurídico*. Rio Grande, XIX, n. 149, jun. 2016. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16904&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16904&revista_caderno=25)>. Acesso em: 18 mai. 2017.

de pensamento e de manifestação, além de ter tido como marco histórico a proclamação da república<sup>301</sup>, em que as pressões sociais fizeram com que houvesse a separação absoluta entre o Estado e a Igreja e teve como consequência a liberdade de culto e de crer em determinada religião específica<sup>302</sup>. Assim, logo na primeira constituição republicana foram esses direitos consagrados, o que foi seguido pelas demais. No entanto, somente com a atual Constituição foram concebidos sem restrições particulares<sup>303</sup>.

No texto da Constituição da República Federativa do Brasil<sup>304</sup>, promulgada em 1988, não se lê, em nenhum momento, a expressão *liberdade religiosa*, tendo em vista que o termo não foi utilizado por quaisquer das Constituições brasileiras precedentes. Entretanto, nem por isso se poderá concluir que a atual Carta da República tenha dado pouca importância ao direito fundamental em questão<sup>305</sup>.

Na verdade, a expressão *liberdade religiosa* foi aderida pela doutrina – e não apenas pela brasileira, mas também pela doutrina internacional como visto ao longo deste trabalho – para designar um conjunto de posições jurídicas fundamentais que protegem a expressão a religiosa individual e coletiva, tendo sido, expressa ou implicitamente, acolhidas pelo ordenamento constitucional<sup>306</sup>.

Assim, a liberdade religiosa compreenderia três formas de expressão (três liberdades): a liberdade de crença, a de culto e a de organização religiosa<sup>307</sup>. Todavia, existem doutrinadores que acrescentam uma quarta expressão, qual seja, a liberdade de comunicação das ideias religiosas<sup>308</sup>. Porém, contrariamente à ideia da existência dessa

---

<sup>301</sup> Ibid. Acesso em: 18 mai. 2017.

<sup>302</sup> MANDELI, Maíra de Lima. *Liberdade Religiosa*. Presidente Prudente. 2008. p. 61. Monografia (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidades Integradas, Presidente Prudente. 2008.

<sup>303</sup> GUIMARÃES, Ignez. *Discriminação religiosa nas relações de emprego: formas de neutralização e reparação*. Londrina. 2012. pp. 114-115. Dissertação (Mestrado em Direito Negocial) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2012.

<sup>304</sup> O preâmbulo, como parte introdutória da Constituição Federal, prevê: “Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL”.

<sup>305</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Op. cit. p. 126.

<sup>306</sup> Ibid. p. 126.

<sup>307</sup> SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 25ª ed. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 248.

<sup>308</sup> SUIAMA, Sergio Gardenghi. *Limites ao exercício da liberdade religiosa nos meios de comunicação de massa*. Disponível em: <<http://www.prsp.mpf.gov.br/prdc/area-de-atuacao/dcomuntv/Artigo%20->

quarta expressão, afirma-se ser possível que esta última esteja englobada na ideia de liberdade de crença, visto que esta não se restringe à esfera íntima da pessoa humana, “mas alcança principalmente a exteriorização do pensamento religioso, mesmo porque o direito se interessa apenas por comportamentos que se projetam na esfera social”<sup>309</sup>.

Sobre a liberdade de crença, JOSÉ AFONSO DA SILVA afirma sê-la

a liberdade de escolha da religião, a liberdade de aderir a qualquer seita religiosa, e a liberdade (ou o direito) de mudar de religião, mas também compreende a liberdade de não aderir a religião alguma, assim como a liberdade de descrença, a liberdade de ser ateu e de exprimir o agnosticismo<sup>310</sup>.

No mesmo sentido, aduz Karam:

livre, o indivíduo, naturalmente, deve poder pensar e acreditar naquilo que quiser. É esse o campo da liberdade de pensamento, de consciência e de crença. É um campo que diz respeito somente ao indivíduo, não podendo sofrer qualquer interferência do Estado. É um campo essencialmente ligado à própria idéia existente de democracia, pois sem um pensamento livre não existe a possibilidade de escolha que está na base dessa idéia<sup>311</sup>.

Já a liberdade de culto<sup>312</sup> consiste na exteriorização da crença religiosa na prática dos ritos, com as suas cerimônias, manifestações, reuniões, fidelidades aos hábitos, às tradições, na forma indicada pelas normas da religião escolhida<sup>313</sup>. Assim, “compreendem-se na liberdade de culto a de orar e a de praticar os atos próprios das manifestações exteriores em casa ou em público”<sup>314</sup>.

---

%20Limites%20ao%20Exercicio%20da%20Liberdade%20Religiosa%20nos%20Mei.pdf>. Acesso em: 16 mai. 2017.

<sup>309</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Op. cit. p. 128.

<sup>310</sup> SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*, op. cit. p. 249.

<sup>311</sup> KARAM, Maria Lúcia. *Proibições, crenças e liberdade: o direito à vida, a eutanásia e o aborto*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009. p. 3.

<sup>312</sup> SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*, op. cit. p. 249. Sobre a liberdade de culto, afirma José Afonso da Silva: “a religião não é apenas sentimento sagrado puro. Não se realiza na simples contemplação do ente sagrado, não é simples adoração a Deus. Ao contrário, ao lado de um corpo de doutrina, sua característica básica se exterioriza na prática dos ritos, no culto, com suas cerimônias, manifestações, reuniões, fidelidades aos hábitos, às tradições, na forma indica pela religião escolhida”.

<sup>313</sup> Id. *Artigo 16* – Tema: Liberdade. Disponível em: <<http://www.cbcon.com.br/tecedu/DownloadArquivos?recurso=bibliotecaarquivo&id=59117>>. Acesso em: 16 mai. 2017.

<sup>314</sup> Ibid. Loc. cit. Acesso em: 16 mai. 2017.

Com relação à liberdade de organização religiosa<sup>315</sup>, refere-se à liberdade de autodeterminação dos grupos religiosos, que os põe ao abrigo de intromissões do poder público na sua criação, estruturação, funcionamento e autorregulamentação<sup>316</sup>.

Importante destacar que a externalização da liberdade de crença não é absoluta, já que a prática de liturgias não pode violar os valores e regras sociais impostas pela sociedade. O culto deve ser exercido em conformidade aos demais direitos fundamentais, evitando-se, com isso, a colisão com outros direitos ditos fundamentais<sup>317</sup>, já que não pode o Estado sobrepor a liberdade de culto a outros valores também amparados pela Constituição, *e.g.*, a proteção à vida e à dignidade da pessoa humana<sup>318</sup>.

Ao contrário de Portugal, o Brasil não tem uma lei específica a regulamentar a liberdade de religião; o direito fundamental da liberdade religiosa, no sistema constitucional brasileiro, é, em primeira linha, garantido pela Constituição Federal, através de seus artigos 5º, VI, e 19<sup>319</sup>. Além disso, o artigo 18º da Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH) e o artigo 12 do Pacto de São José da Costa Rica, o artigo 18º do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, ambos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, afiançam o direito de cada indivíduo professar a sua fé e a sua crença sem interferência de medidas que as possam restringir<sup>320</sup>.

---

<sup>315</sup> SUIAMA, Sergio Gardenghi. Op. cit. Loc. cit. Acesso em: 16 mai. 2017. O autor refere à liberdade de organização religiosa como liberdade de associação religiosa e afirma sê-la a faculdade de criar igrejas e nelas permanecer ou delas se desligar.

<sup>316</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Op. cit. p. 128.

<sup>317</sup> BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de Direito Constitucional*. 22ª ed. São Paulo: Saraiva, 2001. p. 199.

<sup>318</sup> BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra da Silva. *Comentários à Constituição do Brasil*: promulgada em 5 de outubro de 1988. 3ª ed. v. 2. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 54.

<sup>319</sup> Constituição Federal, 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.

Constituição Federal, 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.

<sup>320</sup> TERAOKA, Thiago Massao Cortizo. *A Liberdade Religiosa no Direito Constitucional Brasileiro*. São Paulo. 2010. pp. 124-125. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Afirma Thiago Teraoka que, no Brasil, existem várias correntes a respeito da posição hierárquica dos tratados internacionais em matéria dos direitos humanos: a primeira, defendida por Flavia Piovesan e Alexandre Coutinho Pagliarini, sustenta o *status* de norma constitucional dos tratados internacionais em direitos humanos; a segunda defende a posição infraconstitucional da norma introduzida por tratado internacional, sendo este o posicionamento sufragado pelo Supremo Tribunal Federal.

Além dos indigitados dispositivos, a Constituição Federal também assegura, em seu artigo 5º, inciso VII, a “prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva”. No mesmo artigo, em seu inciso VIII, prevê, ainda, “que ninguém será privado de direitos por motivos de crença religiosa ou de convicções filosóficas ou políticas”, salvo quando as invoque para fins de se eximir de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a obrigação alternativa.

Segundo alguns doutrinadores, o objeto da liberdade de religião corresponderia à religiosidade e à fé. Para outros, seria o dever de omissão do poder público capaz de impedir a manifestação do indivíduo. Há, ainda, quem sustente que a liberdade religiosa tem o objetivo de proteção da utilidade que o fiel pode obter a partir da projeção de sua personalidade numa direção escolhida, à semelhança dos demais direitos de liberdade<sup>321</sup>.

A Constituição Federal traz fundamentos visando assegurar um Estado laico, pregando a não obrigatoriedade de uma única religião e fazendo com que o indivíduo tenha poder de aderir ou não a alguma manifestação religiosa<sup>322</sup>.

### **5.2.1 A liberdade religiosa no âmbito laboral brasileiro**

O ambiente laboral compreende o local em que um indivíduo exerce as suas atividades profissionais, cujo equilíbrio está baseado não somente na salubridade do meio ou na ausência de agentes que comprometam a saúde, mas também no respeito da dignidade da pessoa humana<sup>323</sup>.

Apesar de a Carta Magna tratar genericamente do tema, tem-se entendido que o ambiente de trabalho equilibrado é um dos traços do meio ambiente e, por isso, trata-se de um direito fundamental concedido ao trabalhador<sup>324</sup>.

Certo é que, ensejando o contrato de trabalho uma relação de execução contínua, o trabalhador, muitas vezes, passa a maior parte do tempo dentro do ambiente laboral, sendo inevitável o seu envolvimento pessoal no cumprimento das obrigações. Diante dessas

---

<sup>321</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Op. cit. p. 128.

<sup>322</sup> SILVA, Rafael Bruno da. Op. cit. p. 162.

<sup>323</sup> BRITO, Samyr Leal da Costa. Op. cit. Loc. cit. Acesso em: 18 mai. 2017.

<sup>324</sup> Ibid. Acesso em: 18 mai. 2017.



circunstâncias, percebe-se que não somente os interesses profissionais, mas também os pessoais do trabalhador ficam afetados<sup>325</sup>. Logo, a qualidade de vida do trabalhador será influenciada pelo equilíbrio do local de trabalho<sup>326</sup>.

E é neste contexto que se destaca a liberdade religiosa do trabalhador, tendo em vista a exteriorização da fé no ambiente laboral por vezes ser realizada com certos tipos de intolerância ou até mesmo excessos que comprometem a convivência ou o diálogo entre os próprios empregados, ou entre estes e o empregador<sup>327</sup>, sendo que tais atitudes afetam a convivência no ambiente laboral, colocando em risco a saúde do trabalhador ou prejudicando as atividades da entidade empregadora. Nessa sequência de ideais, afirma JOÃO LEAL AMADO que “o lugar de execução da prestação laboral constitui um aspecto de suma importância, para o empregador como para o trabalhador”<sup>328</sup>.

Apesar de raríssimas posições sobre o tema, tanto a doutrina quanto a jurisprudência vêm se posicionando no sentido de que o empregador tem o dever de garantir a qualidade do ambiente de trabalho e, conseqüentemente, acomodar as crenças e práticas religiosas de seus empregados ao contrato de trabalho, desde que isso não implique um ônus desproporcional para a entidade patronal<sup>329</sup>.

Conforme cediço, a Constituição Federal prevê a liberdade religiosa como direito fundamental; no entanto, o ordenamento constitucional também garante o direito à propriedade ao empregador, previsto no *caput* do art. 5º, XXI – direito, este, também assegurado no artigo 17 da DUDH<sup>330</sup> e no artigo 21 do Pacto de São José da Costa Rica<sup>331</sup>.

Sendo assim, havendo colisão entre princípios – direitos –, no caso, a liberdade religiosa e a propriedade, a ponderação deverá ter lugar<sup>332</sup>, tendo em vista não se poder

---

<sup>325</sup> SETUBAL, Alexandre Montanha de Castro. Op. cit. p. 163.

<sup>326</sup> BRITO, Samyr Leal da Costa. Op. cit. Loc. cit. Acesso em: 18 mai. 2017.

<sup>327</sup> Ibid. Acesso em: 18 mai. 2017.

<sup>328</sup> AMADO, João Leal. *Temas Laborais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2005. p. 65.

<sup>329</sup> REIS, Junio Barreto dos. Op. cit. p. 104.

<sup>330</sup> Artigo 17º da DUDH - 1. Toda a pessoa, individual ou colectiva, tem direito à propriedade. 2. Ninguém pode ser arbitrariamente privado da sua propriedade.

<sup>331</sup> Artigo 21 do Pacto de São José da Costa Rica - Direito à Propriedade Privada 1. Toda pessoa tem direito ao uso e gozo dos seus bens. A lei pode subordinar esse uso e gozo ao interesse social. 2. Nenhuma pessoa pode ser privada de seus bens, salvo mediante o pagamento de indenização justa, por motivo de utilidade pública ou de interesse social e nos casos e na forma estabelecidos pela lei. 3. Tanto a usura como qualquer outra forma de exploração do homem pelo homem devem ser reprimidas pela lei.

<sup>332</sup> VEIGA, Cláudio Kieffer. O direito fundamental da liberdade religiosa na relação de emprego. *X Semana de Extensão, Pesquisa e Pós-graduação*: SEPesq – 20 a 24 de outubro de 2014. Porto Alegre, p. 7, 2014.

restringir o direito de o trabalhador manifestar as suas crenças, bem como não poder a entidade patronal sofrer um encargo excessivo ou custo desproporcional. Com efeito, em razão da função social da empresa, se faz necessária uma acomodação razoável da religião do trabalhador, salvo quando a acomodação vier a comprometer extremamente as atividades do empregador<sup>333</sup>.

Caso o trabalhador proponha alguma alternativa diante das suas crenças religiosas (por exemplo, compensação de horas de trabalho, pois a sua religião não permite o trabalho entre o pôr do sol da sexta-feira e o pôr do sol do sábado), o empregador poderá até concordar com a compensação, mas não estará obrigado a aceitá-la. EDILTON MEIRELES defende que a recusa do empregador, neste caso, não configura rigor excessivo<sup>334</sup>. Neste sentido, pode-se afirmar que o princípio da liberdade religiosa não é absoluto, existindo restrições nos imperativos da organização da empresa (no bom funcionamento da empresa) e no princípio da isonomia de tratamento dos empregados.

Outra questão que o ordenamento jurídico brasileiro leva em consideração é a não discriminação no ambiente de trabalho, isto é, resguarda os direitos sociais quanto ao tipo de condições em que se encontram os trabalhadores, tais quais a cor, raça, religião, opinião política, origem social e ascendência nacional, assim pregando uma ideia de igualdade entre os particulares e prestando um tratamento digno para os indivíduos dentro da empresa<sup>335</sup>. Naquilo que se refere ao tratamento isonômico, a cláusula constitucional da não discriminação tem amparo legal nos artigos 3º, IV, e 5º, *caput*, ambos da Constituição Federal<sup>336</sup>.

---

<sup>333</sup> ALONSO, Ricardo Pinha; REIS, Junio Barreto dos. A liberdade religiosa nas relações de trabalho. In: LAZARI, Rafael José Nadim de; BERNARDI, Renato; LEAL, Bruno Bianco (org.). *Liberdade religiosa no estado democrático de direito: questões históricas, filosóficas, políticas e jurídicas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014, p. 379.

<sup>334</sup> MEIRELES, Edilton. *Abuso do direito na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2004. p. 182.

<sup>335</sup> SILVA, Rafael Bruno da. Op. cit. p. 168.

<sup>336</sup> Art. 3º da Constituição Federal: Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...] IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º da Constituição Federal: 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 [...].

Assim como em Portugal, no Brasil o tema da liberdade religiosa na jurisprudência trabalhista é recente, não se vislumbrando muitas decisões a respeito. Ainda assim, vale a pena se verificarem alguns julgados de cortes brasileiras:

JUSTA CAUSA - FALTAS AO TRABALHO AOS SÁBADOS - LIBERDADE RELIGIOSA - tendo a empregada laborado habitualmente aos sábados, antes da conversão para atual religião, somente por acordo bilateral se admitiria alteração do clausulado para liberá-la do trabalho nesses dias. As obrigações decorrentes do contrato de trabalho emergem de livre pactuação das partes, de modo que não havendo mais o interesse da empregada em manter a prestação de serviços naqueles moldes, lhe é facultado, a qualquer momento, rescindir o contrato. A manutenção por parte da reclamada do trabalho aos sábados não importa em violação à liberdade de crença religiosa, por não se configurar em medida privativa de direito. A garantia fundamental à liberdade de crença presta-se a eximir o cidadão de obrigações legais contrárias às suas convicções religiosas, mas não para exonerá-lo do cumprimento de obrigações por ele mesmo contraídas. A recusa da empregada em trabalhar aos sábados, ocasionando faltas reiteradas, enseja a aplicação de justa causa, nos termos do artigo 482, 'h' da CLT. Recurso da autora a que se nega provimento<sup>337</sup>.

No caso acima, os julgadores entenderam que podia a trabalhadora rescindir o contrato de trabalho a qualquer momento e, por isso, a recusa de trabalhar aos sábados, ensejou corretamente na aplicação da justa causa. No entanto, não ficou demonstrado em nenhum momento que a empregadora poderia sofrer prejuízos se fosse efetuada a acomodação da trabalhadora em razão das suas convicções, ficando configurado que houve privação na liberdade da trabalhadora ao exercer o seu direito de crença.

No mesmo sentido, segue decisão em que os magistrados deram razão ao empregador no que tange à justa causa aplicada a trabalhadora que se recusou a laborar aos sábados:

LIBERDADE RELIGIOSA. ADVENTISTA. TRABALHO AOS SÁBADOS. JUSTA CAUSA. A Constituição Federal assegura a liberdade de crença religiosa (art. 5º, VIII). Entretanto, a recusa do empregado em trabalhar aos sábados, em virtude de sua conversão religiosa no curso do contrato de trabalho, não se mostra legítima. Isto porque o labor aos sábados foi condição avençada quando de sua contratação, de sorte que as reiteradas faltas autorizam a rescisão contratual por justa causa<sup>338</sup>.

Ora, decisões dessa natureza, que põem o trabalhador em posição desconfortável de ter de escolher entre a religião e seu trabalho, não homenageiam a liberdade religiosa no contrato de trabalho e, portanto, ignoram a cidadania do obreiro. No último caso citado, a

---

<sup>337</sup> BRASIL. TRT 2ª Região, 10ª Turma, RO nº 213200747202001 SP 00213-2007-472-02-00-1, Relatora Rilma Aparecida Hemetério, j. 13 out. 2009, p. 27 out. 2009.

<sup>338</sup> Id. TRT da 2ª Região, 12ª Turma, Processo nº: RO-20110621187, Acórdão nº: 20111377506, Relator Benedito Valentini, j. 20 out. 2011, p. 28 out. 2011.

recusa da entidade patronal em acomodar a observância do “dia santo” somente se justificaria caso não fosse possível adotar-se o regime de compensação de jornada, permitindo ao indivíduo abster-se do labor no dia em questão ou se tal medida representasse encargo excessivo ao custo *minimis*. Toda vez que possível a dita acomodação, mas não tendo sido esta providenciada pela entidade empregadora, restará verificada a respectiva discriminação religiosa<sup>339</sup>.

Felizmente, há também na experiência judicial brasileira exemplos, mesmo que raros, de decisões que trilharam o caminho oposto, favorecendo a dimensão positiva da liberdade religiosa do trabalhador. Senão, veja-se:

TRABALHADOR PODE SE RECUSAR A TRABALHAR AOS SÁBADOS POR MOTIVOS RELIGIOSOS. Empresa demitiu empregado judeu por justa causa em razão de este ter se recusado a trabalhar nos sábados. A sentença condenou a empresa no pagamento das verbas devidas por demissão sem justa causa, além de indenização por danos morais<sup>340</sup>.

Nessa oportunidade, ficou comprovado, não apenas o fato da ciência do empregador da condição religiosa do empregado, quando de sua admissão, mas, sobretudo, o arcabouço jurídico que garante o indivíduo no momento de ver respeitada sua escolha em aderir e professar determinada crença sem sofrer retaliações ou privações por tal escolha, quando expressada dentro de um quadro fático razoavelmente aceitável.

No mesmo sentido, já entendeu o TRT da 3ª Região ser nula a dispensa e determinou a reintegração de determinada trabalhadora porquanto configurada a discriminação religiosa:

EMPRESA PÚBLICA – DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA – REINTEGRAÇÃO. O ordenamento jurídico pátrio repudia o tratamento discriminatório pelos motivos de raça, cor, religião, dentre outros. Destarte, os princípios constitucionais, associados aos preceitos legais e às disposições internacionais que regulam a matéria, autorizam o entendimento de que a despedida, quando flagrantemente discriminatória, deve ser considerada nula, sendo devida a reintegração no emprego. Inteligência dos arts. 1º, III e IV; 3º, inciso IV; 5º, caput, VI e XLI, e 7º, XXX, todos da Constituição da República; 8º e 9º da CLT; Lei 9.029/95 e das Convenções nºs 111/58 e 117/62 da OIT<sup>341</sup>.

---

<sup>339</sup> SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Op. cit. p. 396.

<sup>340</sup> BRASIL. 10ª Vara do Trabalho de Belém/TRT-8ª Região, Processo nº: 1217-2006-010-08-00-4, Sentença proferida pelo Juiz Carlos Zahlouth Júnior, j. 30 out. 2006.

<sup>341</sup> Id. TRT da 3ª Região, 4ª Turma, Processo nº RO-00745-2011-066-03-00-5, Relatora Juíza Convocada Ana Maria Espi Cavalcanti, p. 26 mar. 2012.

Portanto, pela delicadeza do tema, vislumbrada a partir dos casos expostos, é importante salientar que os processos judiciais nos quais se discute a questão da discriminação, seja esta no âmbito laboral ou não, merecem ser analisados com a atenção peculiar que a matéria requer. Deve-se ter sempre em mente que o tema da discriminação é muito mais que seus aspectos materiais e/ou econômicos; trata-se da observância do princípio da igualdade, de respeito à dignidade da pessoa humana, ou seja, de direitos fundamentais.

Por certo, não se trata de dar guarida a meras “alegações” de discriminação, tampouco de se tutelar o mal-entendido daquele que agiu de má-fé. O que se precisa é investigar, com a maior profundidade possível, os fatos que ensejaram a demanda judicial, perquirindo-se, seja em face do autor, seja em face do réu, as provas a fundamentar as decisões<sup>342</sup>.

Por outro lado, não se pode admitir que o trabalhador apenas alegue a discriminação: faz-se mister a comprovação, ao menos por indícios, dos fatos alegados. Com efeito, é importante, ainda, se ressaltar a carência no ordenamento jurídico brasileiro de arcabouço suficiente que arregimente o trabalhador numa eventual necessidade de comprovar a discriminação sofrida<sup>343</sup>.

---

<sup>342</sup> LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Discriminação no processo do trabalho: dificuldades de prova de sua ocorrência. *Revista LTr Legislação do Trabalho*: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência. São Paulo, v. 68, n. 12, p. 1447, dez. 2004.

<sup>343</sup> Ibid. p. 1441. Segundo a autora, “Não é conveniente que o direito do trabalho fique dependente de apreciações mais ou menos ‘humanistas’ acerca da prova da discriminação. É preciso reconhecer que a legislação atual nem sempre é suficiente para efetivamente coibir a discriminação, pelo que é necessária a edição de legislação complementar sobre a prova da discriminação, ou pelo menos sobre a necessidade de motivação dos atos de dispensa”.

## CONCLUSÃO

A liberdade de manifestar a religião, como observado ao longo destas linhas, inclui a proteção da linguagem religiosa, ensinamentos, rituais, adoração e observância da fé. Dito doutra maneira, a liberdade religiosa engloba o direito de falar sobre a fé, ensiná-la, praticá-la, sozinho ou com outros, cumprir regras de vestuário ou celebrar rituais associados à fé. A manifestação da religião ou da fé significa igualdade na possibilidade de evitar atos que sejam incompatíveis com as prescrições de uma determinada crença.

Dessa forma, enquanto identidade do trabalhador, o empregador deverá buscar mecanismos para atender às necessidades da fé do obreiro, buscando a igualdade de oportunidades entre aqueles indivíduos que tenham alguma fé e aqueles que não a possuam. A discriminação, não somente no âmbito trabalhista, mas em geral, é contrária ao Estado Democrático de Direito, o qual busca uma sociedade solidária e fraterna, preocupando-se com a promoção do bem de todos, com a igualdade de oportunidades e com a diminuição da discriminação.

Percebe-se, portanto, que a ordem jurídico-constitucional não admite qualquer tipo de discriminação, visto esta violar princípios constitucionais, como o da dignidade da pessoa humana, os direitos e garantias fundamentais do ser humano, para além de contrariar o valor social do trabalho e o princípio da boa-fé contratual, que devem guiar as relações de labor em todas as suas fases.

Ora, o trabalhador, ao fazer uso de determinadas regras, apenas quer afirmar a sua identidade como pessoa e, ante tal motivo, qualquer discriminação poderá trazer danos psicológicos e/ou psiquiátricos de difícil reparação, face ao sofrimento e constrangimento sofridos. Logo, a identidade de um trabalhador, por meio do uso de símbolos ou decorrente da folga em um dia específico da semana, deve ser preservada, à vista do direito do trabalhador de aderir a crença e religião que reputa ideais, além de que tais regras não interferem, por norma, na capacidade do trabalhador ou no desenvolvimento das atividades empresariais.

No entanto, não é apenas o direito fundamental da liberdade religiosa do trabalhador que se faz presente nas relações de trabalho, posto diversos ordenamentos, incluindo Constituições, conferirem ao empregador o poder de direção decorrente da livre iniciativa,

não podendo, por conta disso, o obreiro causar danos excessivos à entidade patronal em virtude da acomodação.

Logo, diante da possibilidade de colisão entre os direitos fundamentais do empregado e o direito fundamental do empregador, qual seja, o seu poder de direção ou da propriedade, devem ser verificados, com razoabilidade, no caso concreto, tais direitos, a fim de que se chegue a um ponto de equilíbrio, trazendo-se ao mundo laboral um ambiente sadio, sem prejuízo dos direitos conferidos às partes integrantes do contrato de trabalho.

No mais, a matéria da liberdade religiosa no mundo laboral em Portugal e no Brasil é recente, existindo poucos estudos sobre a temática, seja em sede doutrinária, seja jurisprudencial. Ainda que timidamente, a doutrina portuguesa acaba se revelando mais ousada do que a brasileira a esse respeito. Ainda assim, percebe-se que os dois países continuam encontrando dificuldades em colocar o direito fundamental do trabalhador num patamar igualitário àquele conferido ao empregador, isto é, a partir das poucas decisões existentes, estas tendem a ser decididas em favor da entidade patronal, sem ao menos se verificar se a acomodação da crença do trabalhador no ambiente de trabalho acarretaria um prejuízo consideravelmente alto à entidade empresarial.

Ora, não se deve colocar o direito do trabalhador em um patamar mais alto do que aquele conferido ao empregador, porém, deve-se buscar a boa-fé e verificar se a acomodação seria razoável, assim como quais seriam os danos causados à empresa na hipótese desta acomodação. Afinal, como visto, deve existir equilíbrio entre os direitos do empregador e do empregado, a fim de que o obreiro não se aproveite dessa liberdade como bem entender, nem a entidade patronal se valha da justificativa da acomodação para despedir aquele trabalhador que acolha determinada crença.

Portanto, pelo presente trabalho, conclui-se que o poder de direção do empregador é limitado quando se refere a bens jurídicos importantes, considerados fundamentais à dignidade da pessoa humana do trabalhador. Logo, deverá o ente patronal acompanhar as mudanças sociais e estar preparado para não se deixar influenciar por questões que possam prejudicar os seus trabalhadores crentes ou aqueles trabalhadores que não professam nenhuma fé, sob pena de violar o princípio fundamental da liberdade religiosa.

## REFERÊNCIAS

- ABRANTES, José João. *Contrato de trabalho e direitos fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.
- ADRAGÃO, Paulo Pulido. *A liberdade religiosa e o Estado*. Coimbra: Almedina, 2002.
- ALONSO, Ricardo Pinha; REIS, Junio Barreto dos. A liberdade religiosa nas relações de trabalho. In: LAZARI, Rafael José Nadim de; BERNARDI, Renato; LEAL, Bruno Bianco (org.). *Liberdade religiosa no estado democrático de direito: questões históricas, filosóficas, políticas e jurídicas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014.
- AMADO, Leal Amado. *Contrato de Trabalho*. 3ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2011.
- \_\_\_\_\_. *Temas Laborais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.
- AMADO, João Leal; VICENTE, Joana Nunes; ROUXINOL, Milena Silva. The Prohibition of Age Discrimination in Labour Relations: Report on Portugal. In: SCHLACHTER, Monika. *The Prohibition of Age Discrimination in Labour Relations: Reports to the XVIIIth International Congress of Comparative Law: Washington D.C – July 25-August, 2010*. Baden-Baden: Nomos, 2011. pp. 481-502.
- ARAÚJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. *Curso de Direito Constitucional*. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005.
- ASAD, Talal. *Genealogies of Religion: Discipline and Reasons of Power in Christianity and Islam*. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1993.
- BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de Direito Constitucional*. 22ª ed. São Paulo: Saraiva, 2001.
- BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra da Silva. *Comentários à Constituição do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988*. 3ª ed. v. 2. São Paulo: Saraiva, 2004.
- BEACH, Bert B. Proselytism in the Context of Globalization, Religious Liberty, and Nondiscrimination. In: *Fides et Libertas: The Journal of the International Religious Liberty Association*. Silver Spring, mai. 2001.
- BELMONTE, Alexandre Agra. *A tutela das liberdades nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.
- BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Campus, 1992.



- BONDO, Pitra António dos Santos. *Princípio da não Discriminação*. Porto. 2015. 57 p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Católica Portuguesa, Porto. 2015.
- BRISSEAU, Claire. La religion du salarié. *Droit Social*. Paris, n. 9/10, pp. 969-980, 2008.
- BRITO, Samyr Leal da Costa. A aplicação do direito fundamental a liberdade religiosa nas relações de trabalho: uma reflexão sobre as possibilidades do empregador divulgar, por áudio ou imagem, seu pensamento em matéria religiosa dentro do ambiente laboral. *Âmbito Jurídico*. Rio Grande, XIX, n. 149, jun. 2016. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16904&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16904&revista_caderno=25)>. Acesso em: 18 mai. 2017.
- CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 4ª ed. Coimbra: Almedina, 2000.
- \_\_\_\_\_. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 7ª ed. Coimbra: Almedina, 2003.
- \_\_\_\_\_. *Estudo sobre Direitos Fundamentais*. 1 ed – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. – Portugal: Coimbra Editora, 2008.
- CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa Anotada*. 4ª ed. v. I. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.
- CARLOS, Vera Lúcia. *Discriminação nas Relações de Trabalho*. São Paulo: Método, 2004.
- CORREIA, Atalá. Estado laico e Sociedade Plural. Investigação sobre a liberdade religiosa no âmbito do direito do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, v. 78, n. 1, pp. 17-45, jan./mar. 2012.
- CUMPER, Peter; LEWIS, Tom. Islamic Dress, Personal Autonomy and the European Convention on Human Rights. *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada*. Granada, nº 11, pp. 293-303, 2008.
- FERNANDES, António Monteiro. Observações sobre o “Princípio da igualdade de tratamento” no direito do trabalho. *Separata de Boletim da Faculdade de Direito de Coimbra* – Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor António de Arruda Ferrer Correia, no especial, 1984. Coimbra, 1990. 30 p.

FERNANDES MÁRQUEZ, Óscar. Libertad religiosa y trabajo asalariado: condiciones y critérios de articulación. *Revista Española de Derecho del Trabajo*. Madri, n. 133, p. 83, 2007.

FERREIRA, Natanael Alves. *Liberdade religiosa e o exercício do direito à educação: a controvérsia acerca do respeito ao dia de descanso*. Formosa. 2010. 140 p. Monografia (Bacharelado em Direito) – Instituto de Ensino Superior de Goiás, Formosa. 2010.

FIRPO, Rafael Barbosa. *Alguns aspectos da realização do direito à liberdade religiosa no tribunal europeu dos direitos do homem: a questão do proselitismo e dos símbolos religiosos*. *Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL*. ISSN: 2237-2261. Maceió/Al, v. 5, n.1, 2014.

FOLQUE, André. *Portugal a caminho da liberdade Religiosa*. Disponível em: <[http://www.clr.mj.pt/sections/agenda/representacao-da-clr-no/conferencia-na-eslovenia/downloadFile/file/Portugal\\_a\\_caminho\\_da\\_liberdade\\_religiosa.pdf?nocache=1281533487.11](http://www.clr.mj.pt/sections/agenda/representacao-da-clr-no/conferencia-na-eslovenia/downloadFile/file/Portugal_a_caminho_da_liberdade_religiosa.pdf?nocache=1281533487.11)>. Acesso em: 18 jun. 2017.

GEERTZ, Clifford. *A interpretação das culturas*. Rio de Janeiro: LTC, 2008.

GONÇALVES, Rogério Magnus Varela. A liberdade religiosa ao longo da história portuguesa. *Revista Direito e Liberdade*. Natal, v. 17, n. 3, pp. 183-221, set./dez. 2015.

GOMES, Júlio Manuel Vieira. *Direito do Trabalho: Relações Individuais de Trabalho*. v. I. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

\_\_\_\_\_. Algumas primeiras reflexões sobre a liberdade religiosa do trabalhador subordinado. In: MOREIRA, António; MOREIRA, Teresa Coelho (coord.). *VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2006.

GOUVEIA, Jorge Bacelar. Religião e Estado de direito – uma visão panorâmica. In: CUNHA, Paulo de Pitta e (coord.). *Estudos jurídicos e económicos em homenagem ao Prof. Doutor António de Sousa Franco*. v. 2. Coimbra: Coimbra Editora, 2006.

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

\_\_\_\_\_. Símbolos de Deus – Expressão de liberdade ou imposição do divino?. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*. Lisboa, v. 46, n. 2, 2005.

- GUIMARÃES, Ignez. *Discriminação religiosa nas relações de emprego: formas de neutralização e reparação*. Londrina. 2012. 202 p. Dissertação (Mestrado em Direito Negocial) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2012.
- HENRY, Jean-Robert. “L’islam”. In: MESSNER, Francis; PRÉLOT, Pierre-Henri; WOEHLING, Jean-Marie (coord.). *Traité de Droit Français des Religions*. Paris: Litec, 2003.
- IANNACCONE, Luca. Diritto di proselitismo e libertà religiosa: note in margine al volume “El derecho de proselitismo en el marco de la libertad religiosa” di Maria José Ciáurriz. *Archivio Giuridico*: Filippo Serafini. Modena, n. 1, 2005.
- JERÓNIMO, Patrícia. Símbolos e símbolos: o véu islâmico e o crucifixo na jurisprudência recente do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem – Análise das decisões Sahin v. Turquia, Dogru v. França e Lautsi v. Itália. *Scientia Iuridica*. Braga, t. LIX, n. 323, pp. 497-523, 2010.
- KARAM, Maria Lúcia. *Proibições, crenças e liberdade: o direito à vida, a eutanásia e o aborto*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.
- LEITÃO, Luís Menezes. *Direito do Trabalho*. 2ª ed. Coimbra: Almedina, 2010.
- LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho*. v. 1. Coimbra: Serviços de Acção Social da U.C., 2004.
- G. LIBERDADES Religiosas: Liberdade de pensamento, de consciência e de religião. Liberdade de adotar ou mudar de religião ou crença. Liberdade de manifestar estes direitos. Disponível em: <<http://www.fd.uc.pt/hrc/manual/pdfs/G.pdf>>. Acesso em: 24 mai. 2017.
- LIMA, George Marmelstein. *Curso de Direitos Fundamentais*. São Paulo: Atlas, 2008.
- LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Discriminação no processo do trabalho: dificuldades de prova de sua ocorrência. *Revista LTr Legislação do Trabalho*: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência. São Paulo, v. 68, n. 12, dez. 2004.
- LORENA, Sofia. *Decisão da Justiça sobre o véu vai “banir muçulmanas do mercado de trabalho”*: Tribunal de Justiça Europeu dá razão a empresas que despediram duas muçulmanas, desde que as regras de “neutralidade de indumentária” se apliquem a todos os trabalhadores. Disponível em: <<https://www.publico.pt/2017/03/14/mundo/noticia/decisao->

da-justica-europeia-sobre-o-veu-abre-porta-a-discriminacoes-1765207>. Acesso em: 08 mai. 2017.

MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. *Estado Constitucional e Neutralidade Religiosa: Entre o teísmo e o (neo)ateísmo*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

\_\_\_\_\_. Liberdade e igualdade religiosa no Local do Trabalho: Breves apontamentos. *Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região*. Porto Alegre, n. 03, pp. 7-19, 2010.

\_\_\_\_\_. *Liberdade religiosa numa comunidade constitucional inclusiva: dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos*. – Coimbra: Editora Coimbra, 1996.

\_\_\_\_\_. Tomemos a sério a separação das igrejas do Estado (comentário ao acórdão do Tribunal Constitucional nº 174/93). *Revista do Ministério Público*. Lisboa, a. 15, n. 58, pp. 45-78, 1994.

MACHADO, Susana Sousa. A relevância da liberdade de religião nas relações laborais: contributos para a sua compreensão à luz do Direito da União Europeia. *International Journal on Working Conditions*. Porto, n. 2, p. 13, 2011.

\_\_\_\_\_. Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspectivação de um dever de adequação. *Questões Laborais*. Coimbra, a. 19, n. 39, pp. 79-126, 2012.

\_\_\_\_\_. Trabalhar, orar e comer: Observações sobre as exigências religiosas em matéria de alimentação no local do trabalho. In: REIS, João et al. (coord). *Para Jorge Leite: escritos jurídicos-laborais*. v. I. Coimbra: Coimbra Editora, 2014.

MANDELI, Maíra de Lima. *Liberdade Religiosa*. Presidente Prudente. 2008. 85 p. Monografia (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidades Integradas, Presidente Prudente. 2008.

MARQUES, Cláudia Lima. *Contratos no Código de Defesa do Consumidor: o novo regime das relações contratuais*. 4ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

MARQUES, Rui; MARQUES, Paulo. O multiculturalismo religioso no contexto europeu: Uma breve aproximação ao direito constitucional e internacional. *Julgar Online*. Lisboa, p. 14, 2016.

MARTEL, Leticia de Campos Velho. Adaptação razoável. O novo conceito sob as lentes de uma gramática constitucional inclusiva. *SUR – Revista Internacional de Direitos Humanos*. São Paulo, v. 8, n. 14, jun. 2011.

\_\_\_\_\_. “Laico, Mas Nem Tanto”: cinco tópicos sobre liberdade religiosa e laicidade estatal na jurisdição constitucional brasileira. *Revista Libertas: Estudos em Direito, Estado e Religião*. Engenheiro Coelho, a. 1, n. 1, 2009.

MARTÍNEZ PECES-BARBA, Gregorio. *Curso de derechos fundamentales: teoría general*. Madri: Universidad Carlos III de Madrid-Boletín Oficial del Estado, 1999.

MEIRELES, Edilton. *Abuso do direito na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2004.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *O Conteúdo Jurídico do Princípio da igualdade*. 3ª ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

MIRANDA, Jorge. *Liberdade Religiosa, Igrejas e Estado em Portugal*. Lisboa: Instituto de Defesa Nacional, 1986.

\_\_\_\_\_. *Manual de Direito Constitucional: Direitos Fundamentais*. 2ª ed. v. 4. Coimbra: Coimbra Editora, 1998.

MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui. *Constituição Portuguesa Anotada*. t. I Coimbra: Coimbra Editora, 2005

MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

\_\_\_\_\_. *Restrições Excepcionais aos direitos fundamentais: Estado de defesa e Estado de sítio*. Disponível em: <[http://www.geocities.ws/cp\\_adhemar/dh\\_008\\_RestrDH\\_Estdesitio.html](http://www.geocities.ws/cp_adhemar/dh_008_RestrDH_Estdesitio.html)>. Acesso em: 18 abr. 2017.

MORAIS, Márcio Eduardo Pedrosa. Religião e Direitos Fundamentais: O princípio da Liberdade Religiosa do Estado Constitucional Democrático Brasileiro. *Revista Brasileira de Direito Constitucional*. São Paulo, n. 18, pp. 225-242, jul./dez. 2011.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador. *Studia Juridica*. Coimbra, 2004.

NETO, Manoel Jorge e Silva, *Proteção Constitucional à Liberdade Religiosa*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2008.

- NOVO, Eduardo Augusto Rademaker. *A boa-fé objetiva como princípio norteador e limitador da atuação jurisdicional do Estado*. Rio de Janeiro. 2013. p. 19. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Estácio de Sá, Rio de Janeiro. 2013.
- NOSS, John Boyer. *Man's religions*. 3ª ed. Nova Iorque: Macmillan, 1965.
- PANZINI, Raquel Gehrke et al. Qualidade de vida e espiritualidade. *Revista de Psiquiatria Clínica*. Porto Alegre, v. 34, supl. 1, pp. 105-115, 2007.
- PASSOS, José Joaquim Calmon de. O princípio de não discriminação. *Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado*. Salvador, n. 11, set./nov. 2007.
- PERAZZO, Anne Kharine da Silva. *A laicidade na França Republicana: A questão da indumentária religiosa perante o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos*. Coimbra. 2015. 110 p. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídico-Políticas – menção em Direito Constitucional) – Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Coimbra. 2015.
- QUEIROZ, Luciana Caplan de Argenton e. O meio Ambiente do Trabalho e os Direitos da Personalidade do Cidadão Trabalhador. In: SANCHEZ BRAVO, Álvaro (org.). *Sostenibilidad Ambiental Urbana*. v. 1. Sevilha: ArCiBel, 2012.
- REIS, Junio Barreto dos. *Liberdade Religiosa no Ambiente de trabalho e o dever de acomodação*. Jacarezinho. 2015. 133 p. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Estadual do Norte do Paraná, Jacarezinho. 2015.
- REIS, Raquel Tavares dos. *Liberdade de Consciência e de Religião e Contrato de Trabalho do Trabalhador de Tendência: Que Equilíbrio do Ponto de Vista das Relações Individuais de Trabalho?*. Coimbra: Coimbra Editora, 2004.
- ROSS, Ralph; HAAG, Ernst van den. *The Fabric of Society: An Introduction to the Social Sciences*. Harcourt: Brace, 1957.
- SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. *Liberdade Religiosa e Contrato de Trabalho: A dogmática dos direitos fundamentais e a construção de respostas constitucionalmente adequadas aos conflitos religiosos no ambiente de trabalho*. Niterói: Impetus, 2013.
- SAVATIER, Jean. Conditions de licéité d'un licenciement pour port du voile islamique. *Droit Social*. Paris, n. 4, pp. 354-361, 2004.

\_\_\_\_\_. *La liberté dans Le travail: Droit Social*. Paris: Editecom, n. 1, pp. 49-58, Janvier 1990.

SETUBAL, Alexandre Montanha de Castro. *Aspectos Interdisciplinares e Jurídico-Trabalhistas do Direito Fundamental à liberdade religiosa*. Salvador. 2011. 247 p. Dissertação (Mestrado em Direito Público) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador. 2011.

SILVA, José Afonso da. *Artigo 16 – Tema: Liberdade*. Disponível em: <<http://www.cbcon.com.br/tecedu/DownloadArquivos?recurso=bibliotecaarquivo&id=59117>>. Acesso em: 16 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 25ª ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

SILVA, Elaine Moura. Religião, Diversidade e Valores Culturais: conceito teóricos e a educação para a Cidadania. *Revista de Estudos da Religião – REVER*. São Paulo, a. 4, n. 2, 2004.

SILVA, José Julio Cordeiro dos Reis. *A fundamentação constitucional à assistência religiosa*. Lisboa. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito – Ciências Jurídico-Políticas) – Universidade Autónoma de Lisboa, Lisboa. 2013.

SILVA, Rafael Bruno da. Discriminação Religiosa no ambiente de trabalho. *ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET*. Curitiba, a. III, n. 8.

SILVA NETO, Manoel Jorge. *Proteção Constitucional à liberdade religiosa*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

SORIANO, Aldir Guedes. Direito à Liberdade Religiosa sob a Perspectiva da Democracia Liberal. In: MAZZUOLI, Valerio de Oliveira; SORIANO, Aldir Guedes (coord.). *Direito à Liberdade Religiosa: desafios e perspectivas para o século XXI*. Belo Horizonte: Fórum, 2009.

\_\_\_\_\_. *Liberdade religiosa no direito constitucional e internacional*. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2002.

SOUTO PAZ, José Antonio. *Derecho Eclesiastico del Estado: El Derecho de la Libertad de Ideas y Creencias*. 2ª ed. Madri: Marcial Pons, 1993.

STAHNKE, Tad. Proselytism and the Freedom to Change Religion in International Human Rights. *BYU Law Review*. Provo, n. 1, p. 251-350, 1999.

SUIAMA, Sergio Gardenghi. *Limites ao exercício da liberdade religiosa nos meios de comunicação de massa*. Disponível em: <<http://www.prsp.mpf.gov.br/prdc/area-de-atuacao/dcomuntv/Artigo%20-%20Limites%20ao%20Exercicio%20da%20Liberdade%20Religiosa%20nos%20Mei.pdf>>. Acesso em: 16 mai. 2017.

TAVARES, André Ramos. *Curso de Direito Constitucional*. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

TERAOKA, Thiago Massao Cortizo. *A Liberdade Religiosa no Direito Constitucional Brasileiro*. São Paulo. 2010. p. 282. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

TOROPOV, Brandon; BUCKLES, Padre Lucke. *O Guia Completo das Religiões do Mundo*. Martha Malvezzi Leal (trad.). São Paulo: Madras, 2006.

TRIBE, Laurence M. *American Constitucional Law*. 2ª ed. Nova Iorque: Foundation Press, 1988.

U.S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION. *Brink's to Pay \$30,000 to Peoria Area Woman for Failure to Accommodate Religious Beliefs*. Disponível em: <<https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/1-2-03b.cfm>>. Acesso em: 08 mai. 2016.

VEIGA, Cláudio Kieffer. O direito fundamental da liberdade religiosa na relação de emprego. *X Semana de Extensão, Pesquisa e Pós-graduação: SEPesq – 20 a 24 de outubro de 2014*. Porto Alegre, pp. 1-12, 2014.

VILADRICH, Pedro-Juan; ORTIZ, Javier Ferrer. *Los principios informadores del Derecho eclesiástico español*. Universidad de Navarra, Ediciones Universidad de Navarra. EUNSA, 1996.

VITALE, Antonio. *Corso di Diritto Ecclesiastico, Ordinamento Giuridico e Interesse Religiosi*. 9ª ed. Milão: Giuffrè, 1998.

WHITAKER, Denise. Hertz fires 26 Muslim employees over prayer breaks. Disponível em: <<http://www.seattlepi.com/local/komo/article/Hertz-fires-26-Muslim-employees-over-prayer-breaks-2229083.php>>. Acesso em: 28 abr. 2017.