

A proteção à liberdade religiosa na relação de emprego

Rúbia Zanotelli de Alvarenga

Doutora em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Professora Adjunta da Universidade Federal Fluminense (UFF). Membro pesquisadora do Instituto Cesarino Júnior. Integrante do grupo de pesquisa da UFF (Direito, Estado, Cidadania e Políticas Públicas). Advogada.

Resumo: O presente artigo elenca questões atinentes à proteção à liberdade religiosa no contexto normativo brasileiro e internacional: a liberdade religiosa como direito da personalidade do trabalhador; a liberdade de culto religioso; os templos religiosos instalados no local de trabalho; a ausência ao trabalho por motivo religioso; a prática de proselitismo religioso e o uso de adereços religiosos.

Palavras-chave: Direitos da personalidade. Liberdade religiosa. Proselitismo religioso.

Sumário: Introdução – **1** A proteção à liberdade religiosa no Direito brasileiro e internacional – **2** A liberdade religiosa como direito da personalidade do trabalhador – **3** O culto religioso – **4** A ausência ao trabalho por motivo religioso – **5** A prática de proselitismo religioso – **6** O uso de adereços religiosos – Conclusão – Referências

Introdução

O presente artigo trata da proteção à liberdade religiosa e das suas repercussões no contrato de trabalho. É inegável admitir insidiosas situações capazes de instalar ofensa à opção religiosa do empregado na relação de emprego. Torna-se, assim, imprescindível traçar os limites, bem como o direito à livre escolha da forma como o trabalhador poderá exercer a sua liberdade religiosa em cotejo com a dignidade da pessoa humana. O ordenamento jurídico constitucional brasileiro é aberto para a construção de uma sociedade democrática e pluralista, instituindo a expressão religiosa como um valor jurídico.

Ademais, frise-se que a liberdade religiosa, que se materializa na liberdade de crença, de culto e de organizações religiosas, integra o rol dos direitos fundamentais trabalhistas. Assim, são intoleráveis atos discriminatórios e humilhantes impingidos ao empregado por conta da sua liberdade de opção religiosa, liberdade esta impeditiva de que o empregado venha a ser assediado com vistas a professar a crença do empregador.

Por evidências, este artigo elenca questões atinentes à proteção à liberdade religiosa no contexto normativo brasileiro e internacional: a liberdade religiosa como direito da personalidade do trabalhador; a liberdade de culto religioso; os templos religiosos instalados no local de trabalho; a ausência ao trabalho por motivo religioso; a prática de proselitismo religioso e o uso de adereços religiosos.

1 A proteção à liberdade religiosa no Direito brasileiro e internacional

A liberdade religiosa abrange a liberdade de crença, a liberdade de culto e a liberdade de organização religiosa. No ordenamento jurídico-constitucional, a proteção à liberdade religiosa está disposta no *caput* do art. 5º da Constituição Federal de 1988, incisos VI e VIII, *in verbis*:

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 às suas liturgias;

[...]

VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei.

A Constituição Federal de 1988 também regula, no âmbito do direito constitucional do trabalho, dispositivos que visam a assegurar a proteção contra qualquer prática discriminatória. O art. 3º, IV, da CF/88 assinala que é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil promover o bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer formas de discriminação. Já o art. 5º da Carta Magna, conforme supratranscrito, assinala que 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, sendo homens e mulheres iguais em direitos e obrigações.

Vê-se, de tal modo, que a ideia de liberdade de consciência e de crença religiosa, concorde Aloísio Cristovam dos Santos Júnior, “somente pode prosperar em um contexto em que se busca o respeito à igualdade de direitos entre todos os cidadãos”.¹

¹ SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Impetus, 2013. p. 120.

Além do fato de, na esfera infraconstitucional, apesar de a Lei 9.029/95 não fazer referência em seu art. 1º à liberdade religiosa, defende-se, aqui, o rol estabelecido no referido artigo como meramente exemplificativo. De tal modo, a falta de tratamento da Lei 9.029/95 quanto à proteção à liberdade religiosa não afasta a proteção jurídica e social contra a prática de qualquer conduta discriminatória que possa ser praticada contra o trabalhador, mesmo porque esta Lei traz expresso, em seu texto, conforme verificado em seu art. 1º, já exposto: “[...] fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória [...]”. E, ainda, consoante ensina Aloísio Cristovam dos Santos Júnior: “o termo ‘origem’ já abarca a proteção à liberdade religiosa do trabalhador por meio de uma interpretação ampliada”.²

Assim, o fator ‘crença religiosa’ — previsto no art. 5º, incisos VI e VIII, da Constituição Federal de 1988 — não pode ser utilizado para estabelecer diferença de tratamento entre empregados nas relações de trabalho.

Conforme já abordado na introdução deste, cabe ressaltar que a dignidade da pessoa humana, como fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, III) e fim da ordem econômica, foi elevada à categoria de princípio fundamental, assumindo o *status* de norma estruturante de todo o ordenamento jurídico brasileiro, vinculando as ações da iniciativa privada e do Estado, tendo assegurada a proteção à liberdade religiosa do trabalhador.

No âmbito do Direito Internacional Público, a liberdade religiosa está consagrada na Declaração Universal dos Direitos do Homem (aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948), cujo artigo XVIII dispõe que:

Todo homem tem direito à liberdade de pensamento, consciência e religião; este direito inclui a liberdade de mudar de religião ou crença e a liberdade de manifestar essa religião ou crença pelo ensino, pela prática, pelo culto e pela observância isolada ou coletivamente, em público ou em particular.

O Direito Internacional do Trabalho também elencou o motivo religioso como prática discriminatória. O art. 1º da Convenção 111 da OIT considera discriminação toda distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego e profissão.

A referida Convenção, portanto, busca promover a igualdade de oportunidades e de tratamento e formular uma política nacional que elimine toda e qualquer discriminação no emprego por motivos vários que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou de profissão.

² SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Impetus, 2013. p. 90.

2 A liberdade religiosa como direito da personalidade do trabalhador

A liberdade representa um direito fundamental e essencial para o exercício da cidadania e da dignidade humana do indivíduo. Pode ser de pensamento, expressão, manifestação, crença, política, locomoção, trabalho. O princípio da liberdade individual se consubstancia, assim, no local de trabalho, tendo, como meta, tutelar os direitos da personalidade do trabalhador.

A ideia de proteção aos direitos da personalidade do ser humano representa, pois, algo próprio e inerente à sua natureza de que irradiam direitos fundamentais ao seu pleno desenvolvimento e necessários à preservação dos seus aspectos físico, psíquico, moral, intelectual e à sua integração social.³

Por assim ser, a proteção aos direitos da personalidade no Direito do Trabalho tem como finalidade primordial resguardar as qualidades e os atributos essenciais do trabalhador, de forma que lhe seja assegurada a preservação da sua integridade física, psíquica, intelectual e moral, como também o direito à sua integração social, que está diretamente ligada à religião que professa, entre outros aspectos de sua identidade. Violados quaisquer direitos da personalidade do trabalhador, estar-se-á violando a sua dignidade.

Neste viés, “a afirmação da identidade religiosa constitui expressão do livre desenvolvimento da personalidade, valor imanente à dignidade da pessoa humana, na qual se alicerça todo o ordenamento jurídico brasileiro”.⁴

E mais: “[...] o ser humano está em constante evolução e necessita que lhe seja assegurada a possibilidade de desenvolver a sua individualidade de modo pleno (ações, pensamento e comportamento)”.⁵

Assim sendo, falar de religião é tão importante para o desenvolvimento da personalidade e para a afirmação da dignidade do indivíduo religioso como discursar sobre política o é para o político profissional ou como conversar sobre as mais recentes contratações de um clube de futebol para o seu fanático torcedor. Isso porque um

³ Paulo Eduardo V. Oliveira trata o direito à integração como uma quarta espécie de direito da personalidade do trabalhador. Para o autor, o direito da personalidade à integração social visa a assegurar ao trabalhador o direito de ser essencialmente político, essencialmente social, tendo em vista que a pessoa humana tem direito ao convívio familiar, ao convívio com grupos intermediários existentes entre o indivíduo e o Estado, com grupos a que se associa pelas mais diversas razões (recreação, defesa de interesses corporativos, convicção religiosa, opção político-partidária, etc.), direito do exercício da cidadania (esta tomada no sentido estrito — *status* ligado ao regime político — e no sentido lato — direito de usufruir todos os bens de que a sociedade dispõe ou de que deve dispor para todos e não só para eupátridas, tais como: educação escolar nos diversos níveis, seguridade social (saúde pública, da previdência ou da assistência social).

⁴ SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Impetus, 2013. p. 123.

⁵ *Ibid.*, p. 115.

dos aspectos que mais conta na liberdade de expressão é o direito de ter uma voz, de ser escutado e de manifestar a sua própria individualidade.⁶

Consoante Aloísio Cristovam dos Santos Júnior, não há como fugir à constatação de que, ao permitir que o indivíduo desenvolva o seu próprio conceito de bem, a liberdade religiosa se relacione também, intimamente, com o direito ao livre desenvolvimento da personalidade.⁷ Nesta ótica, “enquanto expressão do princípio da dignidade humana, o direito fundamental de liberdade religiosa, assegurando a autonomia e a afirmação da identidade do indivíduo, conjuga-se, pois, inelutavelmente, com o livre desenvolvimento de sua personalidade”.⁸ Sob tal prisma:

As condições de existência de uma pessoa humana somente são dignas quando ela pode desenvolver plenamente o seu potencial como indivíduo e como integrante de uma comunidade. Isso implica garantir-lhe a possibilidade não apenas de adquirir os bens materiais indispensáveis à sua sobrevivência, mas também o acesso aos recursos imateriais (conceito que engloba, dentre outros, os bens culturais, intelectuais e religiosos) necessários ao seu crescimento interior.⁹

De tal sorte, o estudo dos direitos da personalidade tem como base primordial o princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que os direitos da personalidade são direitos essenciais ao desenvolvimento desta, representando uma garantia para a preservação de sua preconizada dignidade.

O conteúdo básico do Direito do Trabalho se insere na busca pela proteção e pela preservação da dignidade do ser humano em todos os seus níveis, seja material, físico, psíquico ou mental, moral, intelectual e, ainda, à sua integração social.

Sem tal embate, o Direito do Trabalho perde a função de proteger o ser humano em toda a sua magnitude. Desse modo, a análise a ser empreendida depende da conscientização dos valores sociais e da formação de uma ordem ético-constitucional voltada para o desenvolvimento do bem-estar do trabalhador.

E, dentre as 5 (cinco) categorias de direitos da personalidade — *físico, psíquico ou mental, moral, intelectual e, ainda, à integração social* — a liberdade religiosa integra a categoria dos direitos que visam a assegurar a proteção à integridade psíquica ou mental, moral e existencial do indivíduo.

Não se pode perder de vista que a religião “está estreitamente relacionada com a afirmação da identidade e com a autoestima dos indivíduos, o custo para que alguém renuncie aos seus vínculos religiosos ou reduza o comprometimento com a sua fé não pode ser menosprezado”.¹⁰

⁶ *Ibid.*, p. 149.

⁷ *Ibid.*, p. 117.

⁸ *Ibid.*, p. 117.

⁹ *Ibid.*, p. 116.

¹⁰ SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Impetus, 2013. p. 237.

Nesta seara, Lucy Vickers, citada por Aloísio Cristovam dos Santos Júnior, afirma o que se pode ler adiante:

Proporcionar a oportunidade para que o indivíduo exercite sua devoção religiosa é parte do respeito devido à sua autonomia, à sua condição de membro igual da raça humana. Vulnerar-lhe a liberdade de consciência irá destruir sua capacidade de viver sua vida com autonomia, tanto no que diz respeito à escolha de um conceito de bem, quanto no que diz respeito à sua liberdade de agir de acordo com os princípios e valores identificados por sua própria consciência como aqueles pelos quais vale a pena viver.¹¹

Por conseguinte, as crenças religiosas (para o trabalhador que as possui) fazem parte de sua identidade e, sendo assim, ignorá-las ou desvalorizá-las no ambiente de trabalho equivale a depreciar a sua dignidade como pessoa humana e a apor obstáculos ao livre desenvolvimento de sua personalidade. Colocá-lo na posição de ter de escolher entre exteriorizar as suas crenças ou manter o seu emprego constitui, claramente, uma violência que não é justificável numa sociedade que se pretende pluralista e democrática.¹²

Sem dúvida, tal representaria, concorde Aloísio Cristovam dos Santos Júnior:

[...] em desvantagem a priori com fundamento apenas no fato de possuir uma cosmovisão que se distingue da política empresarial, sendo que esta pode ser eventualmente ditada apenas pela busca desenfreada do lucro. Não parece, ademais, que a função social da empresa, compreendida, como sustentado, com um alcance que vai além da mera distribuição de renda, respalde a defesa da desnecessidade da acomodação das práticas religiosas dos empregados. Socialmente é importante que a empresa seja, também, um lugar que promova a inclusão das minorias, um lugar onde a cidadania possa ser exercida de forma plena até o limite em que não cause prejuízo significativo à condução dos negócios.¹³

E é neste aspecto que a discriminação religiosa praticada pelo empregador consiste em ofensa aos direitos da personalidade do empregado, em especial à sua honra (subjativa), consciência, imagem e à sua integridade psíquica e moral, constituindo em justa causa empresarial prevista nas *alíneas “d” e “e”* do art. 483 da CLT, *in verbis*:

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

[...]

¹¹ *Ibid.*, p. 61.

¹² SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Impetus, 2013. p. 239.

¹³ *Ibid.*, p. 240.

- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

Logo, é urgente aprofundar uma cultura de justiça social em que a proteção à liberdade relativa à religiosidade do empregado seja respeitada, pois é, sobretudo, para o bem-estar do ser humano que o trabalho se direciona. E é, pois, para garantir a observância quanto ao direito social ao emprego sem discriminação, que se deve voltar o Direito do Trabalho. Isso representa sinônimo de justiça social traduzida pelo respeito à liberdade religiosa.

3 O culto religioso

Ensina Alexandre Agra Belmonte que a liberdade de culto consiste “no direito de demonstrar veneração a certa entidade religiosa por meio de ritos, cerimônias e reuniões pertinentes ao credo escolhido”.¹⁴ Compreende-se, assim, concorde o iminente Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a liberdade de se praticarem as cerimônias e os rituais da religião.¹⁵

Quanto ao templo religioso instalado no local de trabalho, o fato de a empresa mantê-lo em sua unidade laboral não fere a liberdade religiosa do empregado. Como bem elucida Edilton Meireles, o empregador, neste caso, não estará descumprindo a função social da propriedade, muito menos atingindo direito fundamental do empregado. Abusivo, no entanto, será o ato da empresa ao obrigar o empregado a comparecer ao templo para participar de culto religioso. Mas, por si só, a manutenção do templo pela empresa não é ilícita nem abusiva.¹⁶

Portanto, não é razoável a visão defendida por Manoel Jorge e Silva Neto ao sustentar que isso seria tolerável, apenas se o templo fosse um espaço ecumênico; do contrário, seria imperiosa a sua demolição.¹⁷

Discorrendo sobre o culto religioso, Manoel Jorge e Silva Neto expõe: “Inaugurações de filiais e festas de final de ano se convertem em velada ofensa à liberdade religiosa dos trabalhadores, quando o empresário escolhe a celebração de culto de sua preferência”.¹⁸

Assinala ainda Manoel Jorge e Silva Neto que a empresa está obrigada a assumir uma postura imparcial quanto aos segmentos religiosos. O proprietário pode ter

¹⁴ BELMONTE, Alexandre Agra. *A tutela das liberdades nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2013. p. 60.

¹⁵ *Ibid.*, p. 60.

¹⁶ MEIRELES, Edilton. *Abuso do direito na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2005. p. 185.

¹⁷ SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Direitos fundamentais e o contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. p. 52.

¹⁸ *Ibid.*, p. 51.

religião; porém, a empresa, enquanto coletividade destinada à satisfação material e profissional de todos a ela vinculados, está proibida de abraçar uma dada religião.

Então, o convite endereçado aos trabalhadores, a fim de que todos participem de culto por ocasião do Natal, representa flagrante desrespeito à liberdade de religião — à exceção dos cultos ecumênicos, por funcionarem como elemento integrativo das confissões religiosas. Qualquer outra celebração na empresa está vedada pela Constituição Federal de 1988.¹⁹ E prossegue:

O empregador não pode “convidar” empregados para a participação em cultos de segmento religioso, ainda que seja um simples “convite”, especialmente porque, no âmbito das relações de trabalho, a expressa recusa ou ausência ao evento por parte do trabalhador poderá soar não como um ato representativo da sua liberdade religiosa, mas sim como demonstração explícita de rebeldia. [...] À exceção dos cultos ecumênicos, que funcionam como elemento integrativo das confissões religiosas, qualquer outra celebração na empresa está vedada pelo sistema constitucional, competindo precipuamente ao Ministério Público do Trabalho, por conta da sua vocação institucional, atuar no sentido de impedir a realização dos eventos, instando, para isso, o Judiciário Trabalhista para a proteção do interesse transindividual.²⁰

Edilton Meireles, todavia, pensa de forma contrária. E, ressalte-se, segue-se aqui o seu posicionamento. Para o referido autor, convidar o empregado a participar de culto ou de festa religiosa não representa ato abusivo. Sendo assim: “O fato de a empresa convidar seu empregado para participar de evento que tenha conotação religiosa (festa natalina, festa de São João, inaugurações com culto religioso, etc.) não atinge, por si só, a liberdade religiosa. Feriria esse direito fundamental a obrigação de comparecer ao evento”.²¹

Neste viés, estatui Aloísio Cristovam dos Santos Júnior que “tanto empregador como empregado são titulares do direito à liberdade religiosa, o que implica dizer que, no ambiente de trabalho, conquanto não se possa permitir que o empregado seja constrangido a participar de um ato de culto, também não se pode negar ao empregador o direito de realizá-lo”.²²

Destarte, apenas se o convite contiver *conotação de ordem*, restará caracterizado o abuso do direito, se o empregador punir ou despedir o empregado por não aceitar a referida convocação, tendo-se em vista que o simples fato de ser dono do negócio, conforme Aloísio Cristovam dos Santos Júnior, “não confere ao empresário

¹⁹ SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Direitos fundamentais e o contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. p. 51.

²⁰ *Ibid.*, p. 52.

²¹ MEIRELES, Edilton. *Abuso do direito na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2005. p. 181.

²² SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Impetus, 2005. p. 346.

o direito de constranger os seus empregados para que participem de seus momentos religiosos”.

Como observa o autor em comento, a ilicitude está em querer forçar, por qualquer meio, a participação do empregado. Tal constrangimento é inaceitável, pois viola a liberdade de consciência do trabalhador e, portanto, a sua dignidade.²³

Segue-se aqui o pensamento do referido autor em tela, visto que nada há de ilícito em o empregador designar um momento no início ou no curso da jornada de trabalho para prestar o seu culto religioso ou para fazer as suas orações nas dependências da empresa. Nem mesmo o convite aos empregados para se associarem à prática, desde que eles tenham o direito de afirmar a sua própria fé ou descrença e desde que o direito de não participarem do momento religioso seja respeitado, já que o simples fato de ser dono do negócio não confere ao empresário o direito de obrigar seus empregados a participarem de seus momentos religiosos.

Nesta ótica, “a ilicitude está em querer forçar, por qualquer meio, a participação do empregado. Tal constrangimento é inaceitável, porque viola a liberdade de consciência do trabalhador e, portanto, afronta a sua dignidade”.²⁴

Como salienta Edilton Meireles, estar-se-á diante de ilicitude propriamente dita, se a punição ou despedida decorrer da discriminação religiosa; e frente ao abuso do direito, se ela não decorrer da discriminação, mas do inconformismo pelo ato de “rebelia”.²⁵

Seguindo-se, mais uma vez, o magistério de Aloísio Cristovam dos Santos Júnior, em se tratando de organização religiosa, cuja principal atividade é o serviço religioso, não parece razoável presumir que a participação do empregado no culto promovido pela entidade, mesmo durante a jornada de trabalho, cause constrangimento à sua liberdade religiosa, independentemente de sua opção religiosa. Preconizando igual ponto de vista, o trabalhador que aceita o emprego em uma organização religiosa não deve ignorar que estará, durante o desenvolvimento do contrato de emprego, exposto à convivência com práticas que constituem a própria razão de existir da instituição. Tal solução também é viável, quando uma empresa constituída por uma organização religiosa à qual está ideologicamente vinculada ou por uma organização que, mesmo não estando organicamente vinculada a uma igreja ou culto em particular, cumpra, por inspiração religiosa, objetivos que integram sua função institucional, a exemplo de associações católicas, evangélicas ou espíritas mantenedoras de obras sociais.²⁶

²³ SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Impetus, 2005. p. 346.

²⁴ *Ibid.*, p. 346.

²⁵ MEIRELES, Edilton. *Abuso do direito na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2005. p. 181.

²⁶ SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Impetus, 2013. p. 347.

O que não pode ocorrer é o empregador forçar a presença do empregado em momentos religiosos durante o horário e no ambiente de trabalho da empresa, ou supor que a sua ausência acarretaria fundado receio de perder o emprego, seja o empregador constituído na forma de uma organização de tendência ou não; caso contrário, estará configurada a violação à sua liberdade de crença religiosa. Veja-se decisão a seguir:

EMENTA: LIBERDADE RELIGIOSA. VIOLAÇÃO. PROVA. O empregador, no exercício do poder diretivo e disciplinar não poderá desconhecer direitos básicos do empregado, previstos na legislação trabalhista e previdenciária, nas normas coletivas, no regulamento interno da empresa, no contrato individual e, principalmente, nas garantias da Constituição, onde estão inseridos os direitos fundamentais, cerne do ordenamento jurídico e cuja existência está calcada na dignidade humana, vista como “um ente da razão que basta-se (*sic*) a si mesma” (SOTELO FILIPPE, Márcio. Razão jurídica e dignidade humana. São Paulo: Max Limonad, 1999, p. 67). Entre as garantias fundamentais asseguradas ao empregado, inclui-se (*sic*) a liberdade de crença e de consciência, as quais asseguram a todos não só a livre escolha da religião, mas a liberdade de não aderir a religião alguma, aí incluída “a liberdade de descrença, a liberdade de ser ateu e de exprimir o agnosticismo” (SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo, 22. ed., São Paulo: Malheiros Editores, 2003, p. 248). Por isso mesmo, não pode o empregador exigir de seus empregados o comparecimento a culto religioso realizado durante a jornada de trabalho. Acaso evidenciada a conduta atribuída ao empregador, estaria evidenciada a ofensa à liberdade religiosa. O exame da prova carreada aos autos, no entanto, mostra que os fatos narrados na inicial não foram confirmados de forma indubitosa. Não se pode afirmar, portanto, que a empresa realmente exigisse o comparecimento de todos os empregados ao culto semanal. Logo, inexistindo prova segura da conduta ilícita atribuída à reclamada, deve ser excluída da condenação a compensação pelo dano moral deferida sob tal título. (Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, Processo 01462.2008.020.03.00.8 RO, 7ª Turma. Relatora: Alice Monteiro de Barros. Data da Publicação: 21.09.2010. Data da Divulgação: 20.09.2010)

4 A ausência ao trabalho por motivo religioso

Quando o empregado se ausenta do trabalho em decorrência das suas convicções religiosas, entende-se que, no trabalho executado em dias religiosos, é cabível o empregado eximir-se da sua prestação de serviços à empresa em data tida por inadequada por sua corrente religiosa, mesmo não sendo feriado reconhecido por Lei. Entretanto, é necessário que o empregado efetue comunicação prévia ao empregador, no sentido de informá-lo a respeito da impossibilidade de comparecimento naquele dia, promovendo a devida compensação em outro dia da semana. É preciso destacar, contudo, que a referida compensação somente será viável,

se o funcionamento da empresa tiver outros horários para que o empregado possa compensar a sua ausência em outro dia da semana.

Em se tratando, assim, de trabalhador sabatista, o seu horário de trabalho pode ser ajustado em outro dia da semana, desde que o negócio do empregador funcione nos outros dias da semana, de modo que haja ajustamento do seu horário e de modo que tenha folga semanal no dia de sábado, passando a trabalhar aos domingos. Tal condição, no entanto, deve ser informada previamente ao empregador quando da sua contratação.

Este trabalhador tem, pois, a obrigação de informar ao empregador, ainda na fase pré-contratual, a necessidade de se ausentar do trabalho por motivo de crença religiosa, visto que, em muitas situações, em decorrência do seu horário de funcionamento, a empresa não terá outros horários dentro da semana para o trabalhador compensar a sua ausência. Caso contrário, o empregado poderá ser dispensado sem justa causa por ter havido violação ao princípio da boa-fé objetiva.

A boa-fé objetiva é regra de conduta aplicável a qualquer relação jurídica e, portanto, incidente inclusive no Direito do Trabalho. Trata-se de princípio e regra, cujo âmbito de atuação se dá desde as tratativas que antecedem a formação do contrato até mesmo após o seu término. Seu objetivo é acompanhar o comportamento dos contratantes durante todo o processo obrigacional, estabelecendo direitos e deveres aos contratantes. O princípio da boa-fé objetiva do Código Civil também impõe regra de comportamento a ser seguida pelos pactuantes, segundo os padrões de honestidade, sigilo, informação, cuidado, ética e equilíbrio na fase pré-contratual. Dentre os deveres contratuais oriundos do princípio da boa-fé objetiva na fase pré-contratual, destacam-se os seguintes: dever de informação, dever de proteção, dever de lealdade e de sigilo e dever de não discriminação. Portanto, não se propugna, no presente artigo, a visão de Edilton Meireles²⁷ que professa a visão de Manoel Jorge e Silva Neto²⁸ e a de Antônio Cordeiro Menezes (2002), cujo pensamento se encontra na obra citada de Edilton Meireles (2005). Imperioso é, contudo, transcrever o pensamento destes ilustres juslaboralistas brasileiros.

Manoel Jorge e Silva Neto entende que o empregado pode se ausentar, informando previamente ao empregador, desde que compense a sua ausência em data a ser estipulada. E, caso este não aceite o pleito, estar-se-ia aberta a via para o empregado requerer, judicialmente, a rescisão indireta do contrato de trabalho, com base na *alínea "b"*, do art. 483, da CLT; além de outras providências que possam e que devam ser adotadas com o fim de salvaguardar a garantia fundamental dos trabalhadores à liberdade religiosa.²⁹

²⁷ MEIRELES, Edilton. *Abuso do direito na relação na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2005.

²⁸ SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Direitos fundamentais e o contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. p. 52.

²⁹ SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Direitos fundamentais e o contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. p. 52.

Antônio Cordeiro Menezes, citado por Edilton Meireles, e o próprio referido autor comungam a ideia de que, da mesma forma que o empregado não é obrigado a aceitar convite formulado pelo empregador para participar de evento religioso, este não é obrigado a tolerar as ausências ao serviço em função de sentimentos religiosos. Para ambos, a empresa pode até concordar com a compensação, mas não está obrigada a assim se comportar com a compensação. Por isso, não está tratando com rigor excessivo seu empregado. Se não for dessa maneira, poder-se-ia chegar à intolerável situação da pessoa que professasse uma religião que proibisse o trabalho ter direito a receber salário sem prestar serviços em nome da liberdade de consciência. Em tal situação, a intolerância da empresa não se mostra reveladora de qualquer abuso de direito.³⁰

Segue-se, aqui, conforme dito alhures, o entendimento de que, com relação aos empregados sabatistas — aqueles que professam religiões que guardam o sábado — nada impede, em princípio, a sua contratação, desde que o empregador tenha conhecimento do fato e desde que não se oponha a ele.

No magistério de Marlon Marcelo Murari, caso se trate de uma atividade em que o trabalho aos sábados seja essencial, como restaurantes, o empregador pode deixar de contratar o candidato sabatista por ser incompatível com seus interesses, não sendo possível se falar, neste caso, em discriminação, por não ser possível a compensação em outro dia da semana.³¹

Se o trabalhador se omitir sobre a religião sabatista para assegurar a vaga de emprego e, após a contratação, relatar ao empregador que não poderá trabalhar aos sábados, entende-se que houve a má-fé deste trabalhador, o que poderá justificar a sua dispensa diante da incompatibilidade de horário, caso o labor aos sábados seja essencial.

Portanto, ainda concorde Marlon Marcelo Murari, “não se demonstra arbitrária a dispensa de empregado que regularmente trabalhava aos sábados (porque se sabia não professar religião alguma) e, a partir de um determinado dia, diz ao empregador não poder mais laborar nesses dias, porque se converteu à religião sabatista”.³²

5 A prática de proselitismo religioso

Segundo Aloísio Cristovam dos Santos Júnior, proselitismo religioso consiste “na expressão que identifica toda e qualquer ação promovida por um crente, independentemente da forma pela qual se manifeste, com o desiderato de obter a conversão

³⁰ MEIRELES, Edilton. *Abuso do direito na relação na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2005. p. 78.

³¹ MURARI, Marlon Marcelo. *Limites constitucionais ao poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do empregado*. São Paulo: LTr, 2008. p. 111.

³² *Ibid.*, p. 112.

de outrem à sua fé religiosa”.³³ Para o autor, há que se considerarem dois requisitos para que o proselitismo seja exercido, quais sejam: a) o direito de quem, impelido por sua própria fé, exercita essa prática; b) o direito de quem é alvo do proselitismo de manter a sua fé (ou falta de).³⁴

Proselitismo religioso consiste, assim, na liberdade de manifestação de pensamento oriundo da religiosidade por empregado religioso que difunde ou que professa a sua religião com o objetivo de conquistar adeptos. É necessário, contudo, que a sua conduta seja praticada com discrição e que não seja enquadrada como assédio religioso no trabalho; caso contrário, o trabalhador incorrerá em uma ou mais das figuras de justa causa do contrato de trabalho previstas no art. 482 da CLT, a saber, nas *alíneas*: “b” (mau procedimento), “h” (indisciplina ou insubordinação), “j” (ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem) e “k” (ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem).

Insta registrar que assédio religioso consiste na sistematização de conduta proselitista que atenta contra a liberdade de consciência do indivíduo, interferindo, assim, na manutenção de um ambiente de trabalho hígido e saudável.

Verifica-se, então, que a prática do proselitismo religioso no ambiente de trabalho realizada por empregado pode ser exercida, desde que não seja violada a liberdade de consciência e de crença religiosa de colegas de trabalho e de clientes da empresa, de modo a não expô-los a constrangimento; caso contrário, a atividade proselitista será abusiva.

Nesta ótica, observa Aloísio Cristovam dos Santos Júnior:

O simples ato de convidar alguém para participar de uma religião não deve ser considerado “assédio religioso” a ensejar a reparação por dano moral, ainda que o convite parta de superior hierárquico. No entanto, se o convite é formulado com insistência, de forma reiterada, de modo a interferir com o desempenho laboral de quem é alvo de sua prática, fica caracterizado o assédio religioso.³⁵

Para Manoel Jorge e Silva Neto, a prática de proselitismo de determinado segmento religioso no local de trabalho e a manutenção de templo religioso na unidade empresarial não devem prosperar. O autor as considera intoleráveis, por entender

³³ *Ibid.*, p. 274.

³⁴ *Ibid.*, p. 296.

³⁵ SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Impetus, 2013. p. 307.

que há violação ao direito à liberdade religiosa, agindo o empregado em incontinência de conduta, quando faz proselitismo religioso, por atingir a liberdade religiosa do colega de trabalho e por acarretar profundo mal-estar no local de trabalho.³⁶

Já Aloísio Cristovam dos Santos Júnior argumenta que a prática de proselitismo religioso no ambiente de trabalho “se apresenta como a mais frequente manifestação de concorrência da liberdade religiosa com a liberdade de manifestação de pensamento”.³⁷ Para este:

Por sua conexão necessária com a liberdade de pensamento, fica ainda mais evidente que o direito a fazer proselitismo religioso também concretiza o princípio da dignidade da pessoa humana. A manifestação proselitista afirma a identidade do crente e, representando a tradução prática de uma convicção que refere ao transcendente, reafirma-lhe o sentido existencial. Resulta daí que, num Estado que se pretenda democrático, a prática de proselitismo religioso, em si mesma, não pode ser proscrita. Uma proibição desta natureza somente se concebe debaixo de regimes autoritários que, motivados por uma ideologia anti-religiosa, pretendam confinar a religião ao foro íntimo das pessoas ou, motivados pela rejeição ao pluralismo religioso, tentem impor a prevalência de uma religião única.³⁸

Ainda assevera o autor que o ordenamento jurídico constitucional brasileiro é aberto para a construção de uma sociedade democrática e pluralista, cultuando a expressão religiosa como um valor jurídico. Neste aspecto, não é passível de cogitação uma proibição genérica ao proselitismo religioso, que constitui uma posição jurídica indispensável ao desenho de dois direitos fundamentais, ambos protegidos como cláusulas pétreas, nos termos do art. 60, §4º, IV, da Constituição Federal.³⁹

Quanto à prática do proselitismo, cabe destacar, ainda, um exemplo apresentado por Aloísio Cristovam dos Santos Júnior. No caso, não se revela razoável “o comportamento de um vigia de motel que estampe na sua camiseta com caracteres fosforescentes e em letras garrafais, uma frase deste tipo: “Deus condena os adúlteros e as prostitutas. Arrependam-se para não serem lançados no fogo do inferno”.⁴⁰

Por outro lado, também de acordo com Aloísio Cristovam dos Santos Júnior, revela-se razoável uma enfermeira que, trabalhando em uma clínica para dependentes químicos e desempenhando as suas funções com eficiência e presteza, aproveitava alguns momentos quando está assistindo um paciente com tendências suicidas para convencê-lo, na tentativa de salvar-lhe a vida, de que a fé em Deus poderá

³⁶ SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Direitos fundamentais e o contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. p. 52.

³⁷ SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. *Op. cit.*, p. 146, nota 35.

³⁸ SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Impetus, 2013. p. 278.

³⁹ *Ibid.*, p. 279.

⁴⁰ *Ibid.*, p. 299.

fazê-lo superar os seus problemas. Ela pratica uma ação proselitista que não afeta a qualidade nem a quantidade dos serviços do estabelecimento de saúde e que, aparentemente, vai ao encontro do objetivo principal da atividade médica: a preservação e a proteção da vida com a cura do paciente.⁴¹

6 O uso de adereços religiosos

Quanto ao uso de adereços religiosos, estes devem ser permitidos, uma vez que, não implicando qualquer ônus para o empregador, compreende-se, no dever patronal, acomodar as práticas religiosas dos empregados que não interfiram no desenvolvimento das atividades empresariais. Aloísio Cristovam dos Santos Júnior esclarece que, se o símbolo religioso é veiculado por adereços que se incorporam discretamente ao vestuário do empregado, não há, em princípio, motivo para considerá-lo uma manifestação abusiva da liberdade religiosa, tendo-se em conta que eles visam à afirmação da identidade do trabalhador e à autodeterminação de sua imagem.⁴² O autor cita o exemplo da decisão proferida pela 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT da 2ª Região), instado a se manifestar sobre o uso de insígnia por um empregado que fora dispensado por justa causa pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos sob a alegação de que teria afrontado a proibição empresarial de praticar qualquer atividade de natureza política, eleitoral ou ideológica no ambiente de trabalho. Veja-se:

Ementa: 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. (TRT - 2ª Região, 7ª Turma. Acórdão nº 02970436960, Processo nº. 02960137668, 1996, Relator: José Mechango Antunes. Data de Julgamento: 1º.09.1997. Data de Publicação: 10.10.1997)

Constata-se, então, que “o uso de adereços religiosos configura uma posição jurídica que integra a liberdade religiosa, a liberdade de expressão e a liberdade de autodeterminação da imagem, representando um caso típico de concorrência de direitos fundamentais”,⁴³ expressando, assim, “[...] apenas a identidade ou a preferência religiosa”⁴⁴ do trabalhador.

⁴¹ *Ibid.*, p. 299.

⁴² SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Impetus, 2013. p. 320.

⁴³ *Ibid.*, p. 320.

⁴⁴ *Ibid.*, p. 321.

Aloísio Cristovam dos Santos Júnior também elenca o caso de um empregado católico praticante que alegava sofrer constrangimento por parte de seu superior hierárquico, de religião evangélica, censurando-o constantemente por usar ao pescoço uma correntinha com um crucifixo. Com base na prova testemunhal, que confirmou as alegações do reclamante, informando que o chefe chegara em uma ocasião a pegar a medalha e escondê-la por baixo da camisa do subordinado, o Juiz da 1ª Vara do Trabalho de Jacareí, Estado de São Paulo, condenou a empresa ao pagamento de R\$10.500,00 — a título de indenização, reconhecendo o abalo moral sofrido pelo reclamante, que, além de se ver menosprezado em sua fé, viu seu emprego colocado em risco por conta de sua prática religiosa. O TRT da 15ª Região, por meio da 2ª Câmara de sua 1ª Turma, embora tenha reduzido o valor da indenização, manteve a condenação à reparação por dano moral.

Faz-se mister registrar que será lícita a proibição do uso de adereços, quando não fundada em motivos religiosos, mas justificada racionalmente por exigências relacionadas à saúde, à segurança do trabalho ou mesmo a aspectos técnicos da prestação de serviços, tendo-se em vista ser possível, por exemplo, que o uso de colares, brincos ou objetos metálicos ponha em risco, por razões de ordem técnica, a operação de algum equipamento eletrônico sensível ao metal.⁴⁵ Neste caso:

[...] não será incomum, ademais, que o uso de algum adereço traga riscos a um procedimento cirúrgico. É razoável nessas situações que o uso do adereço seja vedado, não propriamente pelo caráter religioso, mas por motivos outros que dizem respeito à preservação da integridade física do trabalhador ou do cliente e à eficiência da atividade profissional.⁴⁶

Apesar de o aspecto físico do empregado englobar a sua individualidade, e o direito de autodeterminar a sua própria imagem estar assegurado pelo art. 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988, é plausível, em certa medida, a interferência sobre o uso de adereços religiosos, desde que seja estritamente necessário ao desenvolvimento da função para a qual o trabalhador foi contratado. Apenas quando o uso de adereços religiosos prejudicarem a atividade empresarial, conforme visto no exemplo anterior, será possível tal efetivo controle.

Conclusão

Em relação ao proselitismo religioso, como resta claro, adotam-se, aqui, os pensamentos de Edilton Meireles e de Aloísio Cristovam dos Santos Júnior. Concorde

⁴⁵ SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Impetus, 2013. p. 322.

⁴⁶ *Ibid.*, p. 322.

o primeiro, a prática de proselitismo religioso não ofende ou restringe a liberdade de alguém em não ter uma religião ou em professar outra religião, mesmo porque ninguém é obrigado a ouvir os “sermões religiosos” de outrem. O indivíduo os escuta se quiser, e, muitas vezes, até para estabelecer um diálogo harmonioso entre tantos temas ligados à religião.

É necessário, portanto, que o proselitismo seja realizado com equilíbrio, discricção e harmonia, respeitando o direito de todos aqueles que não queiram ouvir o discurso, caso não o desejem. Só assim sua prática não afetará a prestação de serviços do trabalhador religioso e o bom funcionamento da atividade empresarial, a ponto de criar constrangimento para colegas de trabalho ou para clientes da empresa que não compartilhem a mesma fé ou que não professem fé alguma.

Por derradeiro, ressalte-se, ainda, que a vedação pelo empregador do uso de signos ou de adereços pessoais religiosos presume-se, portanto, discriminatória, a menos que a sua proibição se dê por organizações de tendência religiosa (pois, neste caso, afrontaria os fins ideológico-religiosos da referida organização de tendência) ou que tal uso não prejudique o normal funcionamento da empresa.

Já quanto à ausência ao trabalho por motivo religioso, segue-se, aqui, conforme dito alhures, o entendimento de que, com relação aos empregados sabatistas — aqueles que professam religiões que guardam o sábado — nada impede, em princípio, a sua contratação, desde que o empregador tenha conhecimento do fato e desde que não se oponha a ele. Todavia, caso o trabalhador se omita sobre a religião sabatista para assegurar a vaga de emprego e, após a contratação, relate ao empregador que não poderá trabalhar aos sábados, entende-se que houve a má-fé deste trabalhador, o que poderá justificar a sua dispensa diante da incompatibilidade de horário, se o labor aos sábados for essencial.

E, por fim, quanto ao culto religioso e aos templos religiosos instalados no local de trabalho, reiteram-se aqui os posicionamentos dos dois autores supracitados, haja vista que convidar o empregado a participar de culto ou de festa religiosa não representa ato abusivo e não atinge, por si só, a liberdade religiosa.

Feriria este direito fundamental a obrigação do empregado de comparecer ao evento. Assim sendo, não pode o empregador forçar a presença do empregado em momentos religiosos no horário e no ambiente de trabalho da empresa, supondo que a sua ausência acarretaria fundado receio de perder o emprego, seja o empregador constituído na forma de uma organização de tendência ou não. Em circunstância contrária, estará configurada a violação à liberdade de crença religiosa.

The Protection of Religious Freedom in the Employment Relationship

Abstract: This article lists issues relative to the protection of religious freedom in the Brazilian and international normative context: religious freedom as a right of the worker’s personality; freedom of worship;

religious temples installed in the workplace; absence to work for religious reasons; the practice of religious proselytism and the use of religious trappings.

Key words: Rights of personality. Religious freedom. Religious proselytizing.

Referências

- BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- BELMONTE, Alexandre Agra. *A tutela das liberdades nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.
- GURGEL, Yara Maria Pereira. *Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação*. São Paulo: LTr, 2010.
- LEWICKI, Bruno. *A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.
- MEIRELES, Edilton. *Abuso do direito na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2005.
- MURARI, Marlon Marcelo. *Limites constitucionais ao poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do empregado*. São Paulo: LTr, 2008.
- SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Impetus, 2013.
- SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Direitos fundamentais e o contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.
- SIMÓN, Sandra Lia. *A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado*. São Paulo: LTr, 2000.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A proteção à liberdade religiosa na relação de emprego. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 4, n. 16, p. 109-126, jan./mar. 2015.
