

A teoria do reconhecimento de Charles Taylor e o direito à liberdade de convicção religiosa: o direito do empregado à alteração de jornada de trabalho como direito à diferença

Ariete Pontes de Oliveira

Doutoranda em Direito do Trabalho pela PUC Minas, sob orientação do Prof. Dr. Luiz Otávio Linhares Renault e coorientação do Prof. Dr. Vitor Salino Eça. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. *Postgrado de especialización en Derecho Constitucional del Trabajo – UCLM*. Professora da graduação e pós-graduação da Rede de Ensino Doctum, lecionando os conteúdos de Direito do Trabalho, Direito Civil (Parte Geral, Obrigação e Contratos e Responsabilidade Civil) e Metodologia da Pesquisa Científica. Professora orientadora do Grupo de Iniciação Científica do Programa Interdisciplinar de Capacidade Discente – PICD na Faculdade Doctum de João Monlevade, Curso de Direito. Bolsista Capes – PDSE – Processo nº 8900/14-00 – na *Universidad Castilla-La Mancha/UCLM*, sob orientação do Prof. Dr. Antonio Baylos Grau.

Iana Soares de Oliveira Penna

Graduada em Direito pela PUC Minas. Mestre em Teoria do Direito e Direito Constitucional pela PUC Rio. Doutoranda em Direito Privado pela PUC Minas. Bolsista Capes com dedicação exclusiva.

Resumo: A política do reconhecimento de Charles Taylor defende a aplicação de políticas de reconhecimento à diferença em razão da não homogeneidade social. O direito do trabalho desenvolve-se pelo reconhecimento da diferença havida entre o trabalho e o capital, enfim, é marcado pela relação heterogênea havida entre os seus sujeitos. Uma das questões colocadas sobre o direito do trabalho é a efetividade do direito do trabalhador a professar sua liberdade de convicção religiosa em face do poder empregatício de determinar a jornada de trabalho. Assim, a problemática é: como reconhecer o direito à liberdade de crença do empregado no ambiente juslaboral? Portanto, com fundamentos na teoria do reconhecimento de Charles Taylor, defender-se-á a necessária revisão da jornada de trabalho do empregado para resguardar sua crença de modo a superar a questão tão somente no plano da reparação civil. Para o enfrentamento da temática proposta, a pesquisa pautou-se no método teórico-dogmático, por meio da revisitação bibliográfica do tema proposto e também por meio da técnica de pesquisa de documentação indireta bibliográfica, partindo-se à análise de decisões judiciais acerca da matéria.

Palavras-chave: Política do reconhecimento. Liberdade de convicção religiosa. Alteração de jornada.

Sumário: **1** Introdução – **2** A política do reconhecimento em Charles Taylor – **3** O direito à livre convicção religiosa e sua natureza jurídica – **4** O reconhecimento do direito à convicção religiosa frente ao direito da liberdade empresarial – **5** Notas conclusivas – Referências

1 Introdução

O termo pós-modernidade enumera como ponto comum entre os autores (BITTAR, 2008) a sua não consensualidade quanto ao uso do termo. Assim, apontou o autor: “O curioso é perceber que é esta [falta de consenso] já é a primeira característica da pós-modernidade: a incapacidade de gerar consensos” (BITTAR, 2008, p. 132).

A pós modernidade aparece como reação a formas canônicas da modernidade, como exemplo, as universidades, os museus. Outra característica é a dissolução entre cultura erudita e cultura popular/de massa (JAMENSON, 1985).

Segundo Jameson (1985, p. 18) a pós modernidade retrata

um conceito de periodização cuja principal função é correlacionar a emergência de novos traços formais na vida cultural com a emergência de um novo tipo de vida social e de uma nova ordem econômica – chamada, freqüente e eufemisticamente, de modernização, sociedade pós-industrial ou sociedade de consumo, sociedade das mídias ou do espetáculo, ou capitalismo multinacional.

O período histórico de transição se dá na década de 60, do século XX, em que a nova ordem internacional marcada pelo neocolonialismo, informatização e mídia eletrônica se funda e é conturbada pelas próprias contradições internas (JAMESON, 1985).

Para Bittar (2008) a efervescência cultural, social e política da transição da modernidade à pós-modernidade ocorre em 1968, ano marcado por manifestações estudantis.

A pós modernidade vem romper com os valores individualistas, do ideal de sujeitos individuais da era moderna. “Mas hoje, na era do capitalismo corporativo, do assim chamado homem-da-organização, das burocracias empresariais e estatais, da explosão demográfica – hoje não mais existe o velho sujeito individual burguês” (JAMENSON, 1985, p. 20).

Será realmente que a pós modernidade consegue romper com os valores individualistas da era oitocentista?

Segundo Bittar (2008, p. 137),

A pós-modernidade é menos um estado de coisas, exatamente *porque ela é uma condição processante de um amadurecimento social, político, econômico e cultural, que haverá de alargar-se por muitas décadas até sua consolidação*. Ela não encerra a modernidade, pois inaugura sua mescla com os restos da modernidade. Do modo como se pode compreendê-la, deixa de ser vista somente como um conjunto de condições ambientais para ser vista como certa percepção que parte das consciências acerca da ausência de limites e de segurança, num contexto de transformações, capaz de gerar uma procura (ainda não exaurida) acerca

de outros referenciais possíveis para a estruturação da vida (cognitiva, psicológica, afetiva, relacional etc.) e do projeto social (justiça, economia, burocracia, emprego, produção, trabalho etc.). (Grifos nossos)

Nesse processo reflexivo, em que há alterações culturais, econômicas e políticas, como se processa o reconhecimento no plano do direito do trabalho?

Em que perspectivas se pode pensar o reconhecimento neste lapso temporal?

Para somar-se à necessária discussão do direito à diferença, propõe-se a pesquisa do direito à liberdade de convicção religiosa aplicada ao direito do trabalho. A discussão justifica-se em razão dos constantes desrespeitos às pessoas que professam crença que se torna incompatível com a jornada de trabalho imposta pelo empregador. Assim, como efetivar o direito à liberdade de crença da pessoa do trabalhador e o direito ao trabalho?

Para o enfrentamento da temática proposta, a pesquisa se baseou na teoria da política do reconhecimento de Charles Taylor para defender a necessária efetividade do direito à diferença havida em razão da crença religiosa, entendida como direito de natureza humana, valor ético transversal à ordem constitucional e como direito fundamental que resguarda a dignidade da pessoa humana.

2 A política do reconhecimento em Charles Taylor

Segundo Taylor (2000), o estudo da teoria do reconhecimento e da identidade remete diretamente a Hegel, mas, segundo o mesmo autor, é necessário voltar no tempo para então entender a matéria. Segundo o autor, a teoria do reconhecimento e da identidade surge com o colapso das hierarquias sociais, levando então ao reconhecimento intercambiado do sujeito.

A ideia do reconhecimento nas sociedades que antecederam o Estado Moderno estava associada à honra, no sentido da preferência, fundada nas estratificações sociais. Deste modo, era reconhecida apenas parte dos indivíduos. Assim, o reconhecimento se dá em função da posição ocupada pelo sujeito. O reconhecimento estruturava-se sob o conceito de exceções e privilégios. A noção de honra é substituída pela noção moderna de dignidade, garantida universalmente a todos os indivíduos. E, ainda, essa noção de reconhecimento é alterada a partir da leitura individualista dos fins do século XVIII, neste sentido “poder-se-ia falar de uma identidade individualizada, identidade particular a mim e que descubro em mim mesmo” (TAYLOR, 2000, p. 243). Ou seja, com a valorização do indivíduo, passa-se a reconhecer o indivíduo dotado de sentido moral, no sentido de estar em contato com os seus sentimentos, em sua intimidade, a busca pela autenticidade. Segundo Taylor (2000, p. 244) “isso é parte da maciça virada subjetiva da cultura moderna [...]”. A busca humana é pela sua própria originalidade. Dessa forma, pois, o ideal de autenticidade e o apogeu

das sociedades hierárquicas configuram nova leitura de identidade. Desse modo, supera-se então o reconhecimento pela posição social e pelos papéis desenvolvidos nesta posição.

Mas, não basta “uma geração interior monologicamente compreendida” (TAYLOR, 2000, p. 246), isso porque o ser humano é fundamentalmente dialógico, e nossa identidade advém da aquisição de ricas linguagens humanas. Ou seja, a identidade do sujeito humano se forma dialogicamente. Continua o autor (2000, p. 248): “Assim sendo, minha descoberta de minha identidade não implica uma produção minha de minha própria identidade no isolamento; significa que eu a negocio por meio do diálogo [...]”.

Portanto, a teoria do reconhecimento passa a ser universalmente reconhecida (no plano social) e é por meio do diálogo que as identidades vão se formando, seja para o bem ou para o mal (formação da identidade). Segundo Taylor (2000, p. 249) no Estado Democrático o reconhecimento deve ser igual a todos, sob pena de acarretar danos pelo mau reconhecimento. Neste sentido afirma o autor: “A projeção de uma imagem inferior ou desprezível sobre outra pessoa pode na verdade distorcer e oprimir na medida em que a imagem é internalizada”.

Taylor (2000) concentra seus estudos na política do reconhecimento na esfera pública, no sentido da política de reconhecimento igual, de modo a buscar a “equalização de direitos e privilégios. O que deve ser evitado a todo custo é a existência de cidadãos de primeira e de segunda classes” (TAYLOR, 2000, p. 250).

Há outra mudança com a teoria do reconhecimento, que é o desenvolvimento da teoria do direito à diferença pela teoria da identidade. “Todos devem ter reconhecida sua identidade peculiar”. Assim,

com a política da dignidade igual, aquilo que é estabelecido pretende ser universalmente o mesmo, uma cesta idêntica de direitos e imunidades; com a política da diferença pedem-nos para reconhecer a identidade peculiar desse indivíduo ou grupo, aquilo que o distingue de todas as outras pessoas. (TAYLOR, 2000, p. 250)

Em desfavor da política da diferença tem-se a política do reconhecimento igual pela dignidade.¹ Ocorre que, para que haja o reconhecimento igual, as pessoas devem ser situadas em posições socioeconômicas iguais, o que na verdade não ocorre. E isso pode contribuir para que haja o reconhecimento de segunda classe, ou seja, cidadania de segunda classe. E, para buscar o equilíbrio para igualar o reconhecimento, tem-se políticas de oportunidades especiais, ou de tratamento diferenciado.

Neste sentido, a política da diferença redesenha a não discriminação, retornando então à política de reconhecimento igual, de modo a assegurar dignidade a todos.

¹ Lembre-se de que a política do reconhecimento universalmente igual, fundada na dignidade, supera a ideia de privilégio da honra. Ou seja, supera-se o reconhecimento por estratificações sociais.

Enfim, o que se espera é o reconhecimento de “um potencial humano universal, uma capacidade de que partilham todos os seres humanos” (TAYLOR, 2000, p. 253).

Segundo Taylor (2000), a política da igual dignidade surge no ocidente com Rousseau e Kant. Rousseau é pioneiro na teoria do reconhecimento por começar a refletir acerca do respeito igual, como condicionante da liberdade, opondo-a à condição de hierarquia-dependência ao outro. A dependência para Rousseau não se dá pelo poder político, mas pela necessidade que as pessoas têm de reconhecimento da estima, de uma opinião alheia, que se pode associar a questões de preferência. Importa o reconhecimento público. A pergunta que surge então é: por que a honra/preferência se já se entendeu ser tão maléfica? Para Rousseau a dependência entre os homens era recíproca e todos dependiam na mesma medida, ou seja, colocada estava a igualdade. Assim, segundo Taylor (2000, p. 257), “uma reciprocidade perfeitamente equilibrada retira de nossa dependência da opinião o que nela há de negativo, tornando-a compatível com a liberdade”. Para Rousseau esse tipo bom “de dependência” envolve um projeto comum. Assim, se ocorrer competição, ter-se-á a honra hierárquica, a desigualdade por constituição de metas distintas. “O remédio é, não rejeitando a importância da estima, entrar num sistema bem distinto, caracterizado pela igualdade, pela reciprocidade e pela unidade de propósitos” (TAYLOR, 2000, p. 258). Conclui o autor quanto a Rousseau, “sob a égide da vontade geral, todos os cidadãos virtuosos devem ser igualmente honrados. Nasce a era da dignidade” (TAYLOR, 2000, p. 258).

Hegel, então, seguindo a linha da dignificação pela estima recíproca, defende que só se pode florescer se houver o reconhecimento: “Cada consciência busca em outra o reconhecimento, e isso não é sinal de falta de virtude” (TAYLOR, 2000, p. 258). E o reconhecimento só se opera se a reciprocidade se der entre iguais.

A grande crítica é que a dignidade igual só pode ser pensada num plano ideal de unidade de propósitos, o que, na verdade, não ocorre por causa das diferenciações.

A chave para uma comunidade política livre para Rousseau para ser uma rigorosa exclusão de toda a diferenciação de papéis. [...] Em Rousseau, três coisas parecem inseparáveis: a liberdade (o não-domínio), a ausência de papéis diferenciados e um propósito comum dotado de firme coesão. (TAYLOR, 2000, p. 259)

A teoria de Rousseau passou a ser criticada por impossibilitar o reconhecimento das diferenças. Ou seja, por permitir que os direitos sejam lidos numa perspectiva liberal de precedência dos direitos individuais, que, segundo Taylor (2000, p. 265), “é inóspita à diferença, dado que a) insiste na aplicação uniforme das regras que definem esses direitos, sem exceção, e b) suspeita de metas coletivas”. E a sociedade atual se contrapõe a esta leitura, pois cada vez mais se apresenta multicultural. E, daí, segundo Taylor (2000, p. 267) não há mais espaço para simplesmente afirmar “É assim que fazemos as coisas aqui”.

Já, a política do reconhecimento igual (TAYLOR, 2000) pressupõe o reconhecimento igual de valores, isso porque a pessoa é formada pelo reconhecimento, em razão da sua força capaz de formar a identidade. E daí que se pode afirmar que o mau reconhecimento é uma forma de violência. O reconhecimento do valor dar-se-ia por meio da “fusão de horizontes”, no que Taylor, apoiado em Gadamer entende que

Aprendemos a nos movimentar num horizonte mais amplo em que aquilo que antes tínhamos por certo como a base da valoração pode ser situado como uma possibilidade ao lado da base diferente da cultura desconhecida. *A fusão de horizontes opera por meio do desenvolvimento de novos vocabulários de comparação voltados para articular esses novos contrastes.* (TAYLOR, 2000, p. 270) (Grifos nossos)

O reconhecimento de igual valor deve ser real. Não se baseia em estruturas de poder, mas sim no respeito. No sentido de que não há como, pelo reconhecimento, se impor determinado valor, ou reconhecê-lo com fundamento no seu (TAYLOR, 2000).

A vida em sociedade exige, como condição humana da política de reconhecimento, o respeito, e isso quer dizer que, segundo Taylor, há de ter políticas universais e políticas de diferenças que sejam capazes do reconhecimento real do igual valor.

3 O direito à livre convicção religiosa e sua natureza jurídica

Segundo Castillo (2013) a religiosidade envolve a conjugação de elementos culturais e cultuais, o que permite a sua variação em diferentes contextos e tempos. E, sobre este fundo comum cultural e cultual tendem-se a generalizar sentimentos de vida comunitária, asseguradores de seu reconhecimento e, no sentido negativo, até de reações de violência.

O estudo, que se propõe, tem por fim a busca do direito à liberdade de convicção religiosa no plano juslaboral, de afirmação de um direito da pessoa do trabalhador que deve ser efetivado em seu ambiente de trabalho.

Neste sentido, a busca pela efetividade do reconhecimento do direito à livre convicção religiosa envolve o estudo da matéria no plano de sua natureza de direitos humanos, sua recepção constitucional enquanto valor ético que perpassa a ordem constitucional e, também, sua natureza de direitos fundamentais.

3.1 O direito à convicção religiosa como norma de direitos humanos

Por direitos humanos entende-se a afirmação de direitos inerentes à própria condição humana na perspectiva universal, que refletem um “mínimo ético irreduzível” (PIOVESAN, 2010, p. 9).

Segundo Piovesan (2010, p. 4),

Os direitos humanos refletem um construído axiológico, a partir de um *espaço simbólico de luta e ação social*. [...] compõem uma racionalidade de resistência, na medida em que traduzem processos que abrem e consolidam espaços *de luta pela dignidade humana*. Invocam uma plataforma emancipatória voltada à proteção da dignidade humana. (Grifos nossos)

O direito à liberdade de convicção religiosa está assegurado enquanto direitos humanos por meio da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que dispõe:

tudo ser humano 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, em público ou em particular (artigo XVIII). (Grifos nossos)

Em 1981, a ONU, por meio da Resolução nº 36/65, declarou intolerável a discriminação por questões religiosas ou de crença. Afirmou em seu art. 1.1 que:

Toda pessoa tem o direito de liberdade de pensamento, de consciência e de religião. Este direito inclui a liberdade de ter uma religião ou qualquer convicção a sua escolha, assim como a liberdade de manifestar sua religião ou suas convicções individuais ou coletivamente, tanto em público como em privado, mediante o culto, a observância, a prática e o ensino.

E, ainda, assegurou no mesmo artigo, item 2, que “Ninguém será objeto de coação capaz de limitar a sua liberdade de ter uma religião ou convicções de sua escolha”.

E, por fim, entendeu que pode haver limites à liberdade religiosa nos seguintes termos: “A liberdade de manifestar a própria religião ou as próprias convicções estará sujeita unicamente às limitações prescritas na lei e que sejam necessárias para proteger a segurança, a ordem, a saúde ou a moral pública ou os direitos e liberdades fundamentais dos demais” (art. 1.3).

A Convenção Americana de Direitos Humanos (*Pacto de San José da Costa Rica* – 1969) também ressaltou a liberdade religiosa, vedando qualquer tipo de discriminação em desfavor da crença por motivos religiosos. Neste sentido tem-se:

Art. 1.1. Os Estados-partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, *sem discriminação alguma*, por motivo de raça, cor, sexo, idioma, *religião*, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou

social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social. [...]

Artigo 12. Liberdade de consciência e de religião

1. *Toda pessoa tem direito à liberdade de consciência e de religião. Esse direito implica a liberdade de conservar sua religião ou suas crenças, ou de mudar de religião ou de crenças, bem como a liberdade de professar e divulgar sua religião ou suas crenças, individual ou coletivamente, tanto em público como em privado.*

2. Ninguém pode ser submetido a medidas restritivas que possam limitar sua liberdade de conservar sua religião ou suas crenças, ou de mudar de religião ou de crenças.

3. E que se façam necessárias para proteger a segurança, a ordem, a saúde ou a moral públicas ou os direitos e as liberdades das demais pessoas. (Grifos nossos)

O Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos de 1966 também ressaltou a liberdade de convicção religiosa em seu art. 18, prescrevendo:

Art. 18. [...]

§1. *Toda pessoa terá direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião.* Esse direito implicará a liberdade de ter ou adotar uma religião ou crença de sua escolha e a liberdade de professar sua religião ou crença, individual ou coletivamente, tanto pública como privadamente, por meio do culto, da celebração de ritos, de práticas e do ensino.

§2. *Ninguém poderá ser submetido a medidas coercitivas que possam restringir sua liberdade de ter ou de adotar uma religião ou crença de sua escolha.*

§3. A liberdade de manifestar a própria religião ou crença estará sujeita apenas às limitações previstas em lei e que se façam necessárias para proteger a segurança, a ordem, a saúde ou a moral públicas ou os direitos e as liberdades das demais pessoas.

§4. Os Estados-partes no presente Pacto comprometem-se a respeitar a liberdade dos pais - e, quando for o caso, dos tutores legais - de assegurar aos filhos a educação religiosa e moral que esteja de acordo com suas próprias convicções. (Grifos nossos)

No plano da tutela internacional das relações de trabalho, a OIT tratou, por meio da Convenção nº 111, de vedar qualquer discriminação em razão da convicção religiosa, dispondo em seu art. 1:

Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

Deste modo, entende-se que o direito de liberdade de escolher a sua própria crença tem natureza de direitos humanos, reconhecidos universalmente,² como direito à pessoa, e enquanto pessoa estende-se também à pessoa do trabalhador, devendo, portanto, ser efetivamente reconhecido. Não basta apenas a sua afirmação formal, mas importa a sua efetividade material, ou real, conforme apontado por Taylor.

Quanto à hermenêutica a ser aplicada aos direitos, cuja natureza é de direitos humanos, Piovesan (2010, p. 24-26) preleciona que devem ser observados quatro princípios gerais e, dentre eles, o da efetividade (entenda-se da concretude dos direitos humanos), veja-se: a) princípio da interpretação teleológica, “que traduz a busca de realizar os objetivos e propósitos consagrados nos comandos constitucionais e internacionais afetos à proteção” dos direitos humanos; b) princípio da interpretação efetiva, conferindo aos direitos humanos a maior efetividade possível; c) princípio da interpretação dinâmica e evolutiva dos dispositivos de natureza de direitos sociais e d) princípio da proporcionalidade, necessariamente observado em se tratando de restrição de direitos, pressupondo três dimensões: a necessidade, a adequação e a proporcionalidade em sentido estrito.

Portanto, a tutela da pessoa do trabalhador no que pertine a sua liberdade de livre escolha de sua convicção religiosa é norma de direitos humanos, que, segundo Piovesan (2010, p. 9), reflete “um mínimo ético irreduzível”.

3.2 O direito à convicção religiosa como manifestação dos princípios fundamentais

No Título I da Constituição da República – CR/88 estão assegurados como princípios fundamentais ao Estado Democrático de Direito dignidade humana, valores sociais do trabalho, não discriminação, dentre outros.

Princípio, como se sabe, traduz a ideia de causa primária, de proposição fundamental, ou, ainda, de mandamento nuclear.

Neste sentido, aponta Silva (2008, p. 15) que “ao especificar, no Capítulo I, ‘os princípios fundamentais’, o constituinte teve em mente salientar *a causa ideológica que serviria de fundamento a todo o ideário constitucional* que a seguir se estabelecia” (grifos nossos).

Ou seja, o direito à liberdade de convicção religiosa passa pela valorização da afirmação e efetivação da dignidade humana, pela elevação do valor social do trabalho e, em especial, é matéria que deve ser tratada com igualdade em relação a qualquer escolha realizada pelo trabalhador.

² Não se desconhece a discussão havida em torno da leitura conceitual universal ou relativista dos direitos fundamentais. O objeto do artigo não contempla a referida discussão por questões metodológicas. E, nesse sentido, por direitos humanos entende-se a afirmação de direitos inerentes à própria condição humana na perspectiva universal de tutela à pessoa, que refletem um “mínimo ético irreduzível” (PIOVESAN, 2010, p. 9).

Portanto, a interpretação da matéria está vinculada ao cumprimento dos princípios fundamentais em decorrência do princípio da supremacia dos comandos constitucionais.

3.3 O direito a convicção religiosa como norma de direito fundamental

Segundo Renault e Fabiano (2011, p. 204), “os direitos fundamentais são aqueles positivados pelo ordenamento jurídico de cada Estado-Nação *para consagrar os valores reputados essenciais para a promoção da dignidade humana*” (grifos nossos).

Ou seja, os direitos fundamentais são essenciais à pessoa humana, e, segundo Silva (2008), o constituinte escolheu aqueles que considerou relevantes e básicos à ordem jurídica constitucional, vinculando o legislador de forma absoluta, ou seja, a sua efetivação não pode deixar de ser considerada.

Dentre os referidos valores, a normativa de tutela de direitos fundamentais, conferida a liberdade de convicção religiosa, está assegurada no art. 5º, inc. VI, que dispõe: “*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*” (grifos nossos).

Depreende-se que a liberdade de convicção religiosa, em nossa ordem interna, tem natureza de direitos fundamentais e não está condicionada a qualquer preferência ou outra imposição que se possa fazer. A liberdade de convicção religiosa foi assegurada sem qualquer adjetivação.

O direito à liberdade de convicção religiosa “compreende, así pues, la protección frente a las injerencias externas sobre una esfera de libertad individual o colectiva que permite a los ciudadanos también lógicamente a los trabajadores en el ámbito de la empresa actuar con arreglo al credo que profesen [...]” (LÓPEZ; ROSA, 2014, p. 114).

O constituinte de 1988 foi além, garantiu o direito à liberdade de convicção religiosa, vedando qualquer discriminação em razão de sua livre escolha.

Assim, dentre os direitos assegurados ao trabalhador, aponta-se o direito ao meio ambiente saudável, livre de discriminações. “Discriminar é conduta pela qual nega-se a pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada” (DELGADO, 2012, p. 108).

A discriminação é prática de distinção infundada, inaceitável na ordem social democrática, ou, ainda, é prática de negação de direitos.

Cabe observar que a CR/88 adotou o princípio da não discriminação, conforme disposto nos arts. 3, IV.5, *caput*, XLI e XLII e art. 7, XX, XXX, XXXI e XXXII. Segundo Góis (2010, p. 144) “a não discriminação é, simultaneamente, um princípio e um direito fundamental [...]”.

Portanto, a prática da discriminação no ambiente *juslaboral*, bem como em qualquer espaço, é contrária ao direito, desrespeitando a dignidade da pessoa humana, em especial quanto ao direito de tratamento igualitário.

A efetividade do direito à livre escolha de crença pode ser exercida no âmbito privado ou público. Ou seja, concretiza-se no plano vertical e horizontal de forma imediata. Neste sentido, já decidiu o Supremo Tribunal Federal – STF, por meio do Recurso Extraordinário nº 201.819-8/2005. Nele, tratou-se de discutir a efetividade do direito à ampla defesa e ao contraditório em um caso específico de exclusão de um associado da União Brasileira de Compositores – UCB, sem observância dos referidos direitos fundamentais, veja-se:

EMENTA: SOCIEDADE CIVIL SEM FINS LUCRATIVOS. UNIÃO BRASILEIRA DE COMPOSITORES. EXCLUSÃO DE SÓCIO SEM GARANTIA DA AMPLA DEFESA E DO CONTRADITÓRIO. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. RECURSO DESPROVIDO. I. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. As violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mas igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. *Assim, os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também à proteção dos particulares em face dos poderes privados.* II. OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS COMO LIMITES À AUTONOMIA PRIVADA DAS ASSOCIAÇÕES. A ordem jurídico-constitucional brasileira não conferiu a qualquer associação civil a possibilidade de agir à revelia dos princípios inscritos nas leis e, em especial, dos postulados que têm por fundamento direto o próprio texto da Constituição da República, notadamente em tema de proteção às liberdades e garantias fundamentais. O espaço de autonomia privada garantido pela Constituição às associações não está imune à incidência dos princípios constitucionais que asseguram o respeito aos direitos fundamentais de seus associados. *A autonomia privada, que encontra claras limitações de ordem jurídica, não pode ser exercida em detrimento ou com desrespeito aos direitos e garantias de terceiros, especialmente aqueles positivados em sede constitucional, pois a autonomia da vontade não confere aos particulares, no domínio de sua incidência e atuação, o poder de transgredir ou de ignorar as restrições postas e definidas pela própria Constituição, cuja eficácia e força normativa também se impõem, aos particulares, no âmbito de suas relações privadas, em tema de liberdades fundamentais [...].* (RE nº 201819/RJ – Rio de Janeiro. Relatora Min. Ellen Gracie. Relator p/ Acórdão Min. Gilmar Mendes. j. 11.10.2005. Segunda Turma) (Grifos nossos)

Cabe observar que “Esses direitos [direitos fundamentais] tornam possível o desenvolvimento integral da pessoa no exercício real e efectivo da sua liberdade, a conversão da liberdade abstrata numa autodeterminação, *que se expressa em direitos concretos [...]*” (ABRANTES, 2005, p. 15) (grifos nossos).

E, por fim, a luta pela efetividade dos direitos fundamentais às relações privadas juslaborais justifica-se por dois motivos: a) pela natureza da vulnerabilidade do sujeito trabalhador, que detém, na relação juslaboral apenas a sua força de trabalho x todo poder do empregador, que detém, por sua vez, todo o capital; b) pela necessidade de efetividade dos direitos sociais juslaborais garantidos ao sujeito trabalhador em normativa constitucional. Neste sentido, a efetividade dos direitos fundamentais conforma-se, duplamente, às diretrizes constitucionais de promoção à dignidade da pessoa humana.

4 O reconhecimento do direito à convicção religiosa frente ao direito da liberdade empresarial

No plano do Estado Democrático de Direito brasileiro, a livre iniciativa foi assegurada com natureza ética, valorativa, no art. 1º, inc. IV, mas, contudo, o constituinte de 1988 deixou-a topograficamente submetida aos valores da (I) soberania, (II) da cidadania, (III) da dignidade da pessoa humana e (IV) dos valores sociais do trabalho.

Ou seja, a Constituição de 1988, humanista que é, ao elevar a pessoa humana ao centro de toda interpretação jurídica, submeteu a livre iniciativa à observância e ao respeito dos valores inerentes ao ser. Ou seja, deve ser funcionalizada em prol da pessoa humana.

Isso quer dizer, mais uma vez, que a atividade inerente à livre iniciativa, incluindo a empresarial, deve ser exercida em condições nas quais os direitos fundamentais possam ser respeitados.

Neste sentido, observou Fernández (2005, p. 156-157):

La constitucionalización constitucional de la libertad de empresa apenas diseñada se caracteriza por sua apertura de tipo social, reclamado, pues mecanismos jurídicos a través de los cuales integrar dichos valores em la actuación del derecho. [...] [o que impõe] el respeto a derechos e intereses atinentes a la persona del trabajador em el momento organizativo.

Ocorre que, por diversas vezes, o direito humano e fundamental da pessoa à liberdade de convicção religiosa não tem sido respeitado no ambiente juslaboral.

A questão tem sido posta em nossos Tribunais juslaborais, normalmente, por provocação de pessoas que professam a crença na religião dos Adventistas do Sétimo Dia.

O problema normalmente envolve questões atinentes a discriminações sofridas pelos trabalhadores que professam a sua crença na referida religião. As denúncias envolvem discriminações sofridas pelos trabalhadores e que, ao final, redundam em demissões sob o argumento de descumprimento de jornada de trabalho.

No plano do TRT 3ª Região, a matéria já foi objeto de decisão – RO nº 00745-2011-066-03-00-5, cuja relatora foi a Juíza Convocada Ana Maria Espi Cavalcanti, em julgamento proferido em Sessão da 4ª Turma, em 14.3.2012. A questão envolvia a discussão da demissão de uma funcionária da MGS – Minas Gerais Administração e Serviços S.A, sob a alegação de descumprimento de jornada de trabalho aos sábados, muito embora a empresa tivesse conhecimento da crença professada pela empregada e de ter, tacitamente, dispensado os trabalhos aos sábados. Ou seja, a questão passou a envolver a discriminação por crença professada. A decisão entendeu por declarar nula a dispensa, determinando-se a reintegração da trabalhadora. Veja a ementa:

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.

Ocorre que a questão dos direitos humanos e fundamentais à liberdade de convicção religiosa não pode ser resolvida tão somente no plano da reparação civil. A questão a ser enfrentada é que o trabalhador tem direito a professar sua livre crença sem que haja qualquer meio que possa vir a impedir ou limitar este exercício.

Trata-se da necessária aplicação do reconhecimento efetivo à diferença de jornada de trabalho em favor do igual reconhecimento, conforme defendido por Taylor.

Conforme já assinalado, a hegemonia não ocorre de fato. E daí a vida em sociedade exige, como condição humana da política de reconhecimento, o respeito, e isso quer dizer que, segundo Taylor, há de se ter políticas universais e políticas de diferenças, que sejam capazes do reconhecimento real do igual valor.

Neste sentido, o que se objetiva é que a diferença não seja instrumento capaz de segregar, de fazer com que as pessoas sejam tidas como cidadãos de segunda classe, que se efetive a igualdade de direitos, a igualdade a ter diferenças ou de ter singularidades.

Conforme assinalou Arendt (1987) os homens não nascem iguais, a igualdade é um construído coletivo, convencionalmente elaborado por meio das comunidades políticas.

Ou, ainda, segundo Silva (2010, p. 82), “Dito de outro modo, pertencer a uma determinada classe social, sexo, gênero, raça, religião, filiação partidária, etc., não nos dá nem mais nem menos direitos, e nem mais nem menos deveres”.

Portanto, o direito à liberdade de convicção religiosa no plano juslaboral deve ser interpretado no sentido de garantir o reconhecimento às pessoas que professam

a fé que os impeça de trabalhar em jornada imposta pelo empregador e, deste modo, fazem jus à alteração de jornada de trabalho para, então, poder se falar em direito à diferença reconhecido. Caso isso não ocorra, poder-se-ia falar em uma repressão ao direito de liberdade de escolha pela busca de uma identidade coesa (BAUMAN, 2005).

5 Notas conclusivas

A construção da teoria do reconhecimento de Charles Taylor sustenta que não há igualdade de dignidade, já que materialmente as pessoas se diferem. Para se chegar então à política de reconhecimento, o autor defende a política do respeito igual, que permite reconhecer as desigualdades e que por meio da fusão de horizontes opera-se a transformação de padrões para, então, reconhecer-se a diferença havida em todo o meio social.

A política de igual valor reconhece a necessidade da aplicação da diferença, ou seja, não homogeneidade no meio social, para se alcançar o respeito e a construção da identidade.

No plano juslaboral, a fim de se buscar a efetividade do direito à liberdade de convicção religiosa, deve-se reconhecer o direito ao reconhecimento das pessoas que professam a fé em dias que impeçam o seu trabalho, de modo a assegurar o igual valor entre as pessoas.

Deste modo, portanto, as pessoas que professam a religião que guarda as sextas-feiras devem ser respeitadas em igual valor em relação às outras pessoas que professam outra fé. Isso quer dizer que têm direito à alteração de jornada em razão do reconhecimento da diferença.

Resumen: El reconocimiento político de Charles Taylor aboga por políticas de reconocimiento a la diferencia debido a la homogeneidad no social. La Ley del Trabajo se desarrolla mediante el reconocimiento de la diferencia entre el trabajo y el capital considerado, en definitiva, está marcado por la relación heterogénea considerada entre sus súbditos. Una de las preguntas de la legislación laboral es la efectividad del derecho del empleado a profesar su libertad de creencia religiosa en la faz de la autoridad laboral a la orden del día de trabajo. Así que el problema es: cómo reconocer el derecho a la libertad de creencia en empleado entorno juslaboral? Por lo tanto, con fundamentos en la teoría del reconocimiento Charles Taylor defenderá la revisión necesaria de horas de trabajo del empleado para salvaguardar su creencia en el fin de superar el problema únicamente en el plan de reparación civil. Para hacer frente al tema propuesto, la investigación se orientó en el método teórico y dogmático, a través de una nueva visita bibliográfica del tema propuesto y también a través de la técnica de búsqueda de documentación bibliográfica indirecta, a partir del análisis de las decisiones judiciales en la materia.

Palabras-clave: Política de reconocimiento. La libertad de creencia religiosa. Viaje de cambio.

Referências

ABRANTES, José João. *Contrato de trabalho e direitos fundamentais*. Coimbra: Almedina, 2005.

- ARCE, Maria Cruz García. Reducciones de jornada y permisos de trabajo por razones familiares. In: PÉREZ, Esther Ruiz (Coord). *Mujer e trabajo*. Albacete: Bomarzo, s.d.
- ARENDRT, H. *A condição humana*. São Paulo: Universitária, 1987.
- BAUMAN, Zygmunt. *Identidade: entrevista a Benedito Vecchi*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005.
- BAYLOS, Antonio. *La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral del 2012*. Disponível em: <http://www.celds-uclm.es/celds/resources/source/O2.%20Antonio%20Baylos_rds61.pdf>. Acesso em: 3 set. 2014.
- BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. O direito na pós-modernidade. *Revista Sequência*, n. 57, dez. 2008.
- BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Disponível em: <www.tst.gov.br>.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <www.stf.jus.br>.
- CAMPILLO, Neus. La acción social. In: BOLADERAS, Margarida; CAMPILLO, Neus. *Filosofia social*. Madrid: Síntesis, 2004.
- CASTILLO, Antonio López. La libertad religiosa. In: GUERRERO, José García (Dir.). *Los derechos fundamentales: la vida, la igualdad y los derechos de libertad*. Valencia: Tirant lo blancch, 2013.
- DEJOURS, Christophe. Prefácio. In: WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade*. São Paulo: LTR, 2012.
- DELGADO, Maurício Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e direito do trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, ano 38, n. 147, jul./set. 2012.
- DELGADO, Maurício Godinho. Proteções contra discriminação na relação de emprego. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (Coords.). *Discriminação*. 2. ed. São Paulo: LTR, 2010.
- FERNÁNDEZ, Maria Dolores Santos. *El contrato de trabajo como limite al poder del empresario*. Albacete: Bomarzo, 2005.
- FERRAJOLI, Luigi. *Derechos y garantías. La ley del más débil*. Madri: Trotta, 2010.
- GÓIS, Luiz Marcelo F. de. Discriminação nas relações de trabalho. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz (Coord.). *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010.
- JAMESON, Frederic. Pós-Modernidade e sociedade de consumo. *Novos Estudos*, n. 12, jun. 1985.
- MENDONÇA, Ricardo Fabrino. Dimensão intersubjetiva da auto-realização: em defesa da teoria do reconhecimento. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 24, n. 70, jun. 2009.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. 22. ed. Madrid: Tomás Breton, 2014.
- PIOVESAN, Flávia. Direito ao trabalho e a proteção aos direitos sociais nos planos internacional e constitucional. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Vale de (Coords.). *Diretos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010.
- RENAULT, Luiz Otávio Linhares; FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara. Eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de emprego – alguma verdade. *Rev. TST*, Brasília, v. 77, n. 4, out./dez. 2011.
- SILVA, Antônio Álvares. *Greve no serviço público depois da decisão do STF*. São Paulo: LTR, 2008.
- SILVA, Sérgio Gomes da. Direitos humanos: entre o princípio de igualdade e a tolerância. *Revista Praia Vermelha*, v. 19, n. 1, jan./jun. 2010.

TAYLOR, Charles. A política do reconhecimento. *In*: TAYLOR, Charles. *Argumentos filosóficos*. São Paulo: Loyola, 2000.

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

OLIVEIRA, Ariete Pontes de; PENNA, Iana Soares de Oliveira. A teoria do reconhecimento de Charles Taylor e o direito à liberdade de convicção religiosa: o direito do empregado à alteração de jornada de trabalho como direito à diferença. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 4, n. 17, p. 63-78, abr./jun. 2015.
