

## REPERCUSSÕES DAS DISCRIMINAÇÕES NA RELAÇÃO DE TRABALHO<sup>1</sup>

*Thales Roque da Hora\**

Dentre os direitos e garantias fundamentais da República Federativa do Brasil previstos na Constituição Federal de 1988, encontra-se no art. 5º, inciso VI, a inviolabilidade da 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>2</sup>

Ocorre que, muitas vezes, a confissão religiosa gera discriminação no ambiente de trabalho. Dessa maneira o empregador, ao invés de adotar uma conduta neutra em face à liberdade de crença do trabalhador, usa do poder diretivo conferido a ele para interferir nas convicções religiosas deste, extrapolando os limites da subordinação jurídica existente entre eles. Nesse sentido, questiona-se: Até que ponto vai esse poder do empregador?

Evidencia-se que, além de defrontar questões éticas, morais e humanitárias, a discriminação do trabalhador por motivação religiosa representa um desrespeito à diversidade democrática de ideias, filosofias e à própria diversidade espiritual. Ao mesmo tempo tem-se o poder diretivo do empregador.

Em estudo, a pesquisa aponta que alguns juízes decidem a favor do empregado, levando em conta a liberdade religiosa garantida na Constituição Federal<sup>3</sup>. Outros dão razão às empresas, concluindo que o funcionário deve seguir o que foi acordado no contrato de trabalho.

Usando de certo equilíbrio entre os direitos do empregado e empregador, extrai-se o dever de acomodação das práticas religiosas daqueles, contanto que isso não gere dificuldades para a condução de sua empresa. Esse não é um entendimento novo, tendo em vista que vem sendo tratado há muito tempo nos Estados Unidos, de onde tem emigrado para diversos países.

Ao passo que no Brasil, a competência do Supremo Tribunal Federal é estabelecida taxativamente na Constituição Federal de 1988, nos Estados Unidos a Suprema Corte não está obrigada a julgar todos os casos que lhe são submetidos. Com um grande poder discricionário, ela julga apenas as causas relevantes, o que gira em torno de meramente uma centena por ano.

Casos que trazem prejuízos ao tratamento igual das minorias religiosas têm sido decididos pela Suprema Corte dos Estados Unidos. Assim, alguns interessantes julgados relacionados ao direito de religião no ambiente de trabalho e seus limites foram proferidos pela Corte.

GREGORY<sup>4</sup> dispõe sobre um caso envolvendo um professor do ensino médio, Ronald Philbrook, que trata sobre o dever de acomodação razoável, disposto no Título VII da Lei dos

<sup>1</sup> O presente texto faz parte do projeto para Mestrado cuja Linha de Pesquisa é a discriminação religiosa no ambiente de trabalho.

\* Mestrando em Ciências das Religiões, pela Faculdade Unida de Vitória - ES. Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito Prof. Damásio de Jesus. Especialização em Direito Previdenciário pela Universidade Anhanguera – Uniderp. Graduado em Direito, pela Fundação Educacional Nordeste Mineiro (FENORD). E-mail: troquedahora@hotmail.com.

<sup>2</sup> BRASIL. *Constituição Federal da República Federativa do Brasil*. Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 26 jun. 2017.

<sup>3</sup> BRASIL. 1988.

<sup>4</sup> 2001, p.186-187, *apud* JUNIOR, 2013, p. 230-231.

Direitos Civis americana. O professor, quando já lecionava em determinada escola, ingressou em uma igreja que determinava que seus componentes guardassem os sábados e alguns dias santos, sendo que esta condição faria com que Ronald tivesse que faltar ao trabalho seis dias por ano. A escola já previa três dias de folga anuais atribuídos aos feriados religiosos e assegurava também três dias de licença pessoal, mas estes não poderiam ser utilizados por motivos religiosos. Ronald pediu à direção escolar que lhe autorizasse a utilizar os três dias de licença pessoal para o restante dos seus feriados religiosos ou, caso isto não fosse possível, que lhe permitisse arcar com um professor substituto nesses dias. No entanto, o conselho escolar rejeitou as propostas, pelo que Ronald processou a escola. Veja-se:<sup>5</sup>

Philbrook, então, abriu um processo contra a direção da escola, acusando-a de violar o Título VII por recusar-se a permitir que a licença pessoal fosse usada para a observância religiosa. Philbrook foi derrotado na primeira instância, sagrando-se, porém, vitorioso na Corte de Apelações. O caso foi posteriormente remetido para a Suprema Corte, convocada a responder à seguinte pergunta: Um empregador está obrigado a aceitar a proposta preferida por seus empregados para a acomodação da prática religiosa se esta não impõe encargo excessivo à condução de seus negócios?

A Suprema Corte respondeu negativamente à pergunta, afirmando que nada no Título VII obriga o empregador a escolher um determinado modo de acomodação. Qualquer modo razoável é suficiente para satisfazer a obrigação de acomodação do empregador. Sempre que já houvesse acomodado razoavelmente as práticas religiosas de um empregado, como fizera a escola ao conceder três dias de folga anuais para a observância de feriados religiosos, o empregador não precisava fazer mais nada.<sup>6</sup>

No caso Ronald Philbrook, é possível notar que a Suprema Corte americana, restringiu os direitos do empregado, dando maior importância ao poder diretivo do empregador, que não precisaria oferecer uma ampla acomodação das necessidades religiosas de Philbrook, mas apenas no que fosse possível, sem que fosse necessário maiores esforços por parte da empresa.

Noutro giro, os tribunais também interpretam o dever de acomodação conferindo-lhe uma maior amplitude. Um bom exemplo disso aparece em outro caso, o Toledo versus Nobel-Sysco, julgado em última instância pela Corte de Apelação e também citado por GREGORY<sup>7</sup>. Ele havia se candidatado a uma vaga de motorista de caminhão. A empresa contratante não admitia candidatos que houvessem usado drogas ilícitas durante os dois anos anteriores à seleção. Durante a entrevista, Toledo revelou que nos seis meses anteriores havia ingerido a erva peyote, como parte de uma cerimônia da sua Igreja, que considera o uso dessa planta uma forma de comunicação com Deus e de obtenção de cura, à semelhança do que ocorre no Brasil com o Santo Daime. Baseada neste motivo, a empresa recusou-se a contratar Toledo, mesmo sendo considerado legal o uso da planta. Consequentemente, ele demandou em juízo. Neste caso<sup>8</sup>:

Os juízes acolheram a pretensão de Toledo e consideraram que o aumento dos riscos de responsabilidade criado por sua contratação era demasiado especulativo para que fosse qualificado como um encargo excessivo que impedisse a acomodação de suas práticas religiosas. A Corte de Apelações concluiu, portanto, que a recusa da empresa em contratá-lo constituía discriminação no emprego fundada na religião.<sup>9</sup>

<sup>5</sup> JUNIOR, Aloísio Cristovam dos Santos. *Liberdade Religiosa e Contrato de Trabalho*. São Paulo: Impetus, 2013, p. 230-231.

<sup>6</sup> JUNIOR, Aloísio Cristovam dos Santos. *Liberdade Religiosa e Contrato de Trabalho*. São Paulo: Impetus, 2013, p. 230-231.

<sup>7</sup> 2001, p.186-187, *apud* JUNIOR, 2013, p. 230-231.

<sup>8</sup> JUNIOR, Aloísio Cristovam dos Santos. *Liberdade Religiosa e Contrato de Trabalho*. São Paulo: Impetus, 2013, p. 256-257.

<sup>9</sup> JUNIOR, Aloísio Cristovam dos Santos. *Liberdade Religiosa e Contrato de Trabalho*. São Paulo: Impetus, 2013, p. 256-257.

Observando os dois casos citados, percebe-se que as jurisprudências norte americanas divergem ao se posicionar sobre essas situações. O mesmo acontece no Brasil. Conclui-se, portanto, sobre a importância da discussão a respeito do direito de religião no ambiente de trabalho para que os princípios da proporcionalidade e razoabilidade sejam cada vez mais aplicados nesses casos.

Relevante é a compreensão da necessidade que há, tanto nas resoluções de questões corriqueiras, quanto judiciais, da efetividade do Princípio da Liberdade de Crença Religiosa no ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS

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

BRASIL. *Constituição Federal da República Federativa do Brasil*. Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 26 jun. 2017.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Discriminação no trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

CARLOS, Vera Lúcia. *Discriminação nas relações de trabalho*. São Paulo: Método, 2005.

JUNIOR, Aloísio Cristovam dos Santos. *Direito Fundamental à Liberdade Religiosa e Contrato de Trabalho: O dever de acomodação razoável no Direito Brasileiro*. Disponível em: <<http://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/2403/1/000444706-Texto%2bParcial-0.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. *Liberdade Religiosa e Contrato de Trabalho*. São Paulo: Impetus, 2013.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Metodologia do Trabalho Científico*. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2001.