

Discriminação religiosa no ambiente de trabalho

Religious Discrimination in the Workplace

Thales Roque da Hora¹

Resumo: A liberdade religiosa é um direito e garantia fundamental que deve ser assegurado em qualquer local, inclusive no trabalho. Entretanto, nota-se a existência de intensas e numerosas práticas discriminatórias por motivos de ordem religiosa. Portanto a análise limita-se a demonstrar que o direito do empregador de efetivar a dispensa encontra limites no princípio da não discriminação, que é um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil.

Palavras-Chave: Discriminação. Liberdade religiosa. Trabalho.

Abstract: The freedom of religion is a fundamental right and warranty that has to be assured anywhere, including the work space. However, it is noticed the existence of intense and numerous discriminatory practices of religious origin. Therefore the analysis is confined to demonstrate that the right of the employer of make the dispensation finds limits in the non-discrimination principle, which is one of the fundamental objectives of the Federative Republic of Brazil.

Artigo recebido em: 16 nov. 2017
Aprovado em: 19 dez. 2017

¹ 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

Keywords: Discrimination. Freedom of religion. Work space.

Introdução

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 de atos arbitrários, ilegais e desproporcionais, ferindo o direito fundamental deste. Desse modo, pretende-se com essa temática demonstrar o quão importante é a efetividade do Princípio da Liberdade de Crença Religiosa no ambiente de trabalho, sendo esta necessária tanto na resolução de questões corriqueiras, quanto judiciais.

1. Discriminação

Aurélio Buarque de Holanda Ferreira ensina que o verbo discriminar, do latim "*discriminare*", tem o significado de "diferençar, distinguir, discernir, estabelecer diferenças", ao passo que o vocábulo preconceito vem do latim "*praeconceitu*" e tem o sentido de conceito ou opinião formados antecipadamente, sem se levar em conta o fato que os conteste, e de intolerância, ódio irracional ou aversão a outras raças, credos, religiões, etc.².

Maurício Godinho Delgado apresenta a seguinte definição:

Discriminação é a conduta pela qual nega-se à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada. A causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, raça, sexo, nacionalidade, riqueza, etc.). Mas pode, é óbvio, também derivar a discriminação de outros fatores relevantes a um determinado caso concreto específico³.

² FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo Dicionário da Língua Portuguesa. 2ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

³ DELGADO, Mauricio Godinho. *Proteção Contra Discriminação na*

Em relação à importância de se respeitar e fomentar a liberdade de religião, Gilmar Ferreira Mendes, Inocêncio Mártires Coelho e Paulo Gustavo Gonet Branco, assim se manifestaram:

O reconhecimento da liberdade religiosa pela Constituição denota haver o sistema jurídico tomado a religiosidade como um bem em si mesmo, como um valor a ser preservado e fomentado. Afinal, as normas jus fundamentais apontam para valores tidos como capitais para a coletividade, que devem não somente ser conservados e protegidos, como também ser promovidos e estimulados. A Constituição protege a liberdade de religião para facilitar que as pessoas possam viver a sua fé. Daí a Constituição chegar a prever a assistência religiosa para os que estejam submetidos a internação coletiva (art. 5º, VII). O reconhecimento da liberdade religiosa decerto que contribui para prevenir tensões sociais, na medida em que, por ela, o pluralismo se instala e se neutralizam rancores e desavenças decorrentes do veto oficial a crenças quaisquer. O reconhecimento da liberdade religiosa também tem por si o argumento de que tantas vezes a formação moral contribui para moldar o bom cidadão. Essas razões, contudo, não são suficientes em si para explicar a razão de ser da liberdade de crença. A Constituição assegura a liberdade dos crentes, porque toma a religião como um bem valioso por si mesmo, e quer resguardar os que buscam a Deus de obstáculos para que pratiquem os seus deveres religiosos⁴.

Nessa linha de pensamento, os autores ainda explicam:

Relação de Emprego. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 108.

⁴ MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 419-420.

O reconhecimento da liberdade religiosa pela Constituição denota haver o sistema jurídico tomado a religiosidade como um bem em si mesmo, como um valor a ser preservado e fomentado. Afinal, as normas jus fundamentais apontam para valores tidos como capitais para a coletividade, que devem não somente ser conservados e protegidos, como também ser promovidos e estimulados⁵.

Lado outro, são várias as normas internacionais que vedam o tratamento discriminatório de qualquer espécie, como, por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948⁶ e o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966⁷.

É oportuno mencionar o Código do Trabalho de Portugal em que o legislador trata do assunto. Preceitua o seu art. 24, n^o 1 que:

1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e

⁵ MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de Direito Constitucional*. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 463.

⁶ ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Paris, 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <<http://www.comitepaz.org.br/download/Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>>. Acesso em: 13 nov. 2016.

⁷ ONU. *Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*. Nova York, 19 de dezembro de 1966. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 13 nov. 2016.

filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos⁸.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos recomenda em seu art. 12 que: “Ninguém será sujeito à interferências em sua vida privada, em sua família, em seu lar ou em sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques”⁹.

E, ainda, a Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho, traz em seu artigo 1º uma definição sobre discriminação no ambiente de trabalho:

1. Para 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 oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados¹⁰.

2 Repercussões das discriminações religiosas na relação de trabalho

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

⁸ PORTUGAL. *Código do Trabalho*. Portugal, 12 de fevereiro de 2009. Disponível em: <<http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT25082016.pdf>>. Acesso em: 19 nov. 2016.

⁹ ONU. 1948.

¹⁰ BRASIL. 1968.

religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias¹¹.

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 Federal¹². 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.

Há um caso envolvendo um professor do ensino médio, Ronald Philbrook, que trata sobre o dever de acomodação razoável,

¹¹ 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>. Acesso em: 26 jun. 2017.

¹² BRASIL. 1988.

disposto no Título VII da Lei dos 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:¹³

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 nada¹⁴.

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

¹³ JUNIOR, Aloísio Cristovam dos Santos. *Liberdade Religiosa e Contrato de Trabalho*. São Paulo: Impetus, 2013, p. 230-231.

¹⁴ JUNIOR, 2013, p. 230-231.

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. 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 juízo¹⁵. Neste caso:

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 religião¹⁶.

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.

¹⁵ JUNIOR, 2013, p. 256-257.

¹⁶ JUNIOR, 2013, p. 256-257.

Considerações finais

Conclui-se que alguns juízes decidem a favor do empregado, levando em conta a liberdade religiosa garantida na Constituição Federal. Outros dão razão às empresas, concluindo que o funcionário deve seguir o que foi acordado no contrato de trabalho. A pesquisa ajuda a resolver problemas práticos, buscando uma solução equânime para esta questão tormentosa, dos vários casos em que a dispensa sem justa causa, por exemplo, constitui ato discriminatório ao direito de religião. Outrossim, ajuda a criar um novo instrumento metodológico para analisar os caminhos de combate à intolerância religiosa que se desenvolve no curso do contrato de trabalho. Assim, é possível generalizar os resultados dessa pesquisa para todos aqueles que buscam um aprofundamento no estudo teórico e prático da liberdade religiosa.

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>. 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.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12 ed. São Paulo: Ltr, 2015.
- _____. *Proteção Contra Discriminação na Relação de Emprego*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 108.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Dicionário da Língua Portuguesa*. 2 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.
- 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-o.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.

LIMA. Firmino Alves. *Mecanismos Antidiscriminatórios nas Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2006, p. 135.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2008, p.419-420.

_____. *Curso de Direito Constitucional*. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p.463.

MORAES, Alexandre. *Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2003, p. 214

ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Paris, 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <<http://www.comitepaz.org.br/download/Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>>. Acesso em: 22 out. 2017.

_____. *Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*. Nova York, 19 de dezembro de 1966. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/do591.htm>. Acesso em: 13 nov. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. *Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho*. Genebra, 09 de junho de 1998. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf>. Acesso em: 22 out. 2017.

PORTUGAL. *Código do Trabalho*. Portugal, 12 de fevereiro de 2009. Disponível em: <<http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT25082016.pdf>>. Acesso em: 22 out. 2017.

_____. *Constituição da República Portuguesa*. Portugal, 25 de abril de 1974. Disponível em: <[http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/Constituicao Republica Portuguesa.aspx](http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx)>. Acesso em: 22 out. 2017.