



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

GONÇALO DE AMARANTE SANTOS QUEIROZ FILHO

**DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA NO TRABALHO E CARÁTER
BRASILEIRO**

Salvador
2018

GONÇALO DE AMARANTE SANTOS QUEIROZ FILHO

**DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA NO TRABALHO E CARÁTER
BRASILEIRO**

Monografia apresentada ao curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de Especialista.

Salvador
2018

TERMO DE APROVAÇÃO

GONÇALO DE AMARANTE SANTOS QUEIROZ FILHO

DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA NO TRABALHO E CARÁTER BRASILEIRO

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Especialista em Direito e Processo do Trabalho, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e Instituição: _____

Nome: _____

Titulação e Instituição: _____

Nome: _____

Titulação e Instituição: _____

Salvador, ____/____/ 2018

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus e aos meus pais Gonçalo e Lucineide por tudo que as palavras não conseguirão dizer.

Agradeço o incentivo dos Professores Drs. Dirley da Cunha Júnior e Georges Louis Humbert.

Agradeço, por último mas não menos importante, a todos os professores, servidores desta Faculdade e colegas do curso.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus avós Paulo e Sinézia, que, de onde estão, enviam suas bênçãos para mim.

EPÍGRAFE

“A identidade nacional existe, mesmo que o pessimismo de alguns a considere como a de Macunaíma, o herói sem caráter”. (Prates e Barros, 1997).

RESUMO

Tendo como base os Direitos Fundamentais, se reconhece que o direito ao trabalho deve conviver de forma igual com o livre exercício religioso, pois, assim, tem-se garantida a dignidade da pessoa humana. Existem normas de ordem constitucional e tratados internacionais, sendo o Brasil signatário destes, que proíbem a discriminação, inclusive a religiosa. E, claro, isso se estende ao ambiente de trabalho.

Muitos estudos tratam das consequências da intolerância religiosa no trabalho. Esta monografia procura compreender e fazer algumas considerações sobre a discriminação religiosa nas relações laborais com enfoque nas suas causas e raízes, fazendo uma análise da ocorrência desta prática com base em elementos culturais brasileiros, e, principalmente, no caráter do povo brasileiro. Para tanto, estudou-se a Cultura Brasileira, a Cultura de Organizações no Brasil, além de, principalmente, analisar as características do caráter do homem brasileiro, considerando autores como Sérgio Buarque de Holanda, Roberto Damatta, e Gilberto Freire, dentre outros.

Palavras-chave: Direitos Fundamentais; discriminação religiosa no trabalho; cultura brasileira; caráter brasileiro.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. DIREITOS FUNDAMENTAIS E TRABALHO	8
3. RELAÇÕES DE TRABALHO, LIBERDADE RELIGIOSA E DISCRIMINAÇÃO	13
4. CASOS DE INTOLERÂNCIA RELIGIOSA	16
5. CULTURA ORGANIZACIONAL, CULTURA BRASILEIRA E CARÁTER DO POVO BRASILEIRO	65
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	74
REFERÊNCIAS	78
APÊNDICE I	81

1. INTRODUÇÃO

Tendo como base os Direitos Fundamentais, se reconhece que o direito ao trabalho deve conviver de forma igual com o livre exercício religioso, pois, assim, tem-se garantida a dignidade da pessoa humana. Existem normas de ordem constitucional e tratados internacionais, sendo o Brasil signatário destes, que proíbem a discriminação, inclusive a religiosa. E, claro, isso se estende ao ambiente de trabalho.

Esta monografia procurou compreender e fazer algumas considerações sobre a intolerância religiosa nas relações de trabalho, suas consequências e, principalmente, suas causas e raízes, fazendo uma análise da ocorrência desta prática com base em elementos da cultura organizacional, cultura brasileira e, principalmente, do caráter do povo brasileiro.

Tratou-se de vencer um desafio. Desafio, sim, pois apesar de ser uma tema atual, de interesse da sociedade e, principalmente, polêmico e instigante, houve uma grande dificuldade para a sua realização, porque a literatura com este enfoque específico é limitada.

É nesse contexto que se desenvolveu a pesquisa e os seus fundamentos e as suas conclusões estão a seguir.

2. DIREITOS FUNDAMENTAIS E TRABALHO

Direitos fundamentais são prerrogativas ou vantagens jurídicas estruturantes da existência, afirmação e projeção do ser humano e de sua vida em sociedade. O rol inicial daquilo que, posteriormente, seria chamado de direitos fundamentais era, entretanto, restrito, quer no plano de seu próprio conceito, quer no plano de sua projeção na sociedade. Envolveia liberdades essencialmente individuais (de manifestação, de reunião, de locomoção, de escolha de atividade econômico-profissional), ao lado de restrições ao poder político institucionalizado (liberdades civis e políticas, basicamente). Nas lições de Carlos Henrique Bezerra Leite, no artigo *Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais na Relação de Emprego* (www.amatra20.org.br/amatrawi/.../EFICACIA_VERTICAL_E_HORIZONTAL.doc).

Acesso em 08.09.2017):

A hermenêutica constitucional, pois, há de ser observada em todos os ramos do direito, especialmente do direito do trabalho, tendo em vista que os direitos sociais dos trabalhadores compõem o catálogo dos direitos fundamentais consagrados no Texto Constitucional.

Desse modo, o conceito de direitos fundamentais somente adquiriu relevância e consistência - e seu prestígio cultural recente - com o advento da inovadora incorporação, em sua matriz, dos vastos segmentos socioeconômicos destituídos de riqueza que, pela primeira vez na História, passaram a ser sujeitos de importantes prerrogativas e vantagens jurídicas no plano da vida em sociedade. Esse fato decisivo e inédito somente ocorreria a partir da segunda metade do século XIX, na experiência principalmente europeia. Não por coincidência, ele se confunde com o advento do Direito do Trabalho.¹

A Constituição da Alemanha de 1919 (Constituição de Weimar) e a Constituição do México de 1917 foram as primeiras a incluir os direitos sociais em seu bojo. Esta trouxe, principalmente, disposições referentes ao trabalho e à previdência social, tais como salário-mínimo, jornada máxima de trabalho, indenização por acidentes de trabalho, repouso semanal, doenças profissionais, greve, sindicalização e indenização por despedida sem justa causa.²

Embora o fenômeno da constitucionalização do Direito do Trabalho tenha se iniciado ao final da segunda década do século XX, será apenas após a Segunda Guerra Mundial, com as novas constituições democráticas da França, Alemanha e Itália (e, décadas depois, Portugal e Espanha), que a noção de direitos fundamentais do trabalho se solidificou na seara constitucional. Tais Cartas Magnas, relativamente recentes, não somente ampliaram a inserção de regras trabalhistas em seu interior, como também - e principalmente - consagraram princípios de direta ou indireta vinculação com a questão trabalhista.³

¹ Delgado, Maurício Godinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho.**

² Laíse Nunes, e Leça, Mariz. **Direitos Fundamentais Sociais: Constitucionalização, aplicabilidade e judicialização nas relações de trabalho.** <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,direitos-fundamentais-sociais-constitucionalizacao-aplicabilidade-e-judicializacao-nas-relacoes-de-trabalho,49450.html>. Acesso em 20.09.2017.

³ Delgado, Maurício Godinho. *Opus cit.*

Por sua vez, a Constituição da França de 1958 não enumerou no seu texto um rol de direitos fundamentais, tão somente afirmou em seu preâmbulo o acatamento do povo francês à Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, que foi confirmada pelo preâmbulo da Constituição de 1946, da IV República Francesa. Esta, sim, trazia diversos direitos sociais, no capítulo Princípios Políticos, Econômicos e Sociais particularmente necessários ao nosso tempo, tais como o direito ao trabalho e ao emprego, o direito de greve, participação do trabalhador em decisões coletivas sobre as condições de trabalho, proteção à saúde, à segurança material, ao repouso e ao lazer.⁴

A Constituição da Itália de 1947 trouxe os direitos sociais no capítulo de “Direitos e Deveres dos Cidadãos”, no grupo das Relações Econômicas e incluiu o direito ao trabalho, o direito do trabalhador a uma remuneração proporcional à quantidade e à qualidade de seu trabalho, que fosse suficiente para assegurar a ele e à família uma existência livre e digna, a duração máxima da jornada de trabalho, o direito ao repouso semanal, o direito às férias anuais remuneradas, os direitos da mulher trabalhadora, a proteção do trabalho de menores, o direito à assistência social do cidadão incapacitado para o trabalho e os direitos dos trabalhadores nos casos de acidentes, doenças, invalidez, velhice e desemprego involuntário, o direito dos incapazes e dos menores à formação profissional, a liberdade da organização sindical, o direito de greve, entre outros.⁵

A Constituição da Espanha de 1978 também deu especial destaque aos direitos sociais do trabalhador. Esses direitos foram inseridos no título “Direitos e Deveres Fundamentais” e incluem o direito de sindicalização, de negociação coletiva e de greve, o direito ao trabalho com remuneração suficiente para satisfazer as necessidades do trabalhador e de sua família, além de estabelecer aos poderes públicos a realização de uma política de pleno emprego, com formação e readaptação profissionais e proteção aos direitos dos trabalhadores, além da previdência social para os cidadãos. O Estado também deve realizar uma política de prevenção, tratamento, reabilitação e integração dos deficientes físicos, sensoriais, e psíquicos, entre outros.⁶

⁴ Laíse Nunes, e Leça, Mariz. *Opus cit.*

⁵ *Idem.*

⁶ *Ibidem.*

A Constituição da República Portuguesa de 1976 expôs os direitos sociais dos trabalhadores nos títulos “Direitos, Liberdades e Garantias dos Trabalhadores”, “Direitos e Deveres Econômicos”, “Direitos e Deveres Sociais” e nos “Direitos e Deveres Culturais”. Naquele primeiro título, acrescentados pela Lei Constitucional nº 1 de 1982, está a *probative* às despedidas sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, a criação de comissões de trabalhadores para defesa de seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa, a liberdade sindical dos trabalhadores e de formação das associações sindicais, com direito de negociação e greve. Nos “Direitos e deveres Econômicos”, foi estabelecido o dever do Estado de assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso.⁷

No Brasil, a Constituição Federal de 1934 introduziu os direitos sociais no nosso ordenamento jurídico, no título da Ordem Econômica e Social tais como o salário-mínimo, a jornada diária não superior a oito horas, o repouso semanal, as férias anuais remuneradas, a indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa, a assistência médica ao trabalhador e à gestante. A Constituição Federal de 1946 acrescentou o direito à participação nos lucros da empresa, enquanto a de 1967 substituiu a expressão “preceitos da legislação do trabalho” por “direitos assegurados aos trabalhadores”, dando maior ênfase a esses direitos.⁸

A necessidade de superação da profunda desigualdade dos atores que compõem as relações de trabalho levou, como se viu, à criação do direito do trabalho, com a carga protetiva que ostenta em favor do hipossuficiente. O valor social atribuído ao trabalho faz com que direitos típicos desta relação privada, que envolve empregado e empregador, alcancem o *status* constitucional no Brasil, a partir de 1934. É em 1988, entretanto, que tais direitos alcançam o patamar de direitos fundamentais. Da afirmação vislumbra-se que o autor classifica como fundamentais os direitos da pessoa positivados nas constituições, enquanto a expressão direitos humanos é reservada àqueles direitos previstos nos tratados internacionais. de fato, com suporte em Perez Luño, Sarlet (2006-a, p. 92, nota 198) afirma os direitos humanos na esfera internacional e os direitos fundamentais na esfera nacional, justificando a adoção desta diferenciação.⁹

⁷ Laíse Nunes, e Leça, Mariz. **Direitos Fundamentais Sociais: Constitucionalização, aplicabilidade e judicialização nas relações de trabalho.** <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,direitos-fundamentais-sociais-constitucionalizacao-aplicabilidade-e-judicializacao-nas-relacoes-de-trabalho,49450.html>. Acesso em 20.09.2017.

⁸ **Idem.**

⁹ Kümmel, Marcelo Barroso. **A Concretização dos direitos fundamentais: vinculação dos particulares.** http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.phpn_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2494.

No Brasil, esse ápice de afirmação constitucional encontra-se na Carta de 1988, como se sabe. Ali todos esses princípios, a par de outros também relevantes, espriam-se pelo corpo constitucional, conferindo uma das marcas mais distintivas de tal constituição perante as demais já existentes na História do País. Na verdade, são quatro os principais princípios constitucionais afirmativos do trabalho na ordem jurídico cultural brasileira: o da valorização do trabalho, em especial do emprego; o da justiça social; o da submissão da propriedade à sua função socioambiental; e o princípio da dignidade do ser humano.¹⁰

A Carta de 1988 colocou os direitos sociais no título “Direitos e Garantias Fundamentais”, e introduziu novas garantias ao trabalhador, tais como auto-organização sindical e autonomia de administração dos sindicatos, incentivo à negociação coletiva, ampliação do direito de greve, redução da jornada de trabalho de quarenta e oito para quarenta e quatro horas, generalização do regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), eliminando-se a estabilidade decenal, aumento em um terço da remuneração das férias, ampliação da licença-maternidade para cento e vinte dias, criação da licença-paternidade de cinco dias, estabilidade das empregadas gestantes, dos dirigentes sindicais e dos dirigentes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).¹¹

Trata-se de efetivos princípios constitucionais do trabalho. São eminentemente constitucionais, não apenas porque reiteradamente enfatizados no corpo normativo da Carta Magna de 1988, mas sobretudo por fazerem parte do próprio núcleo filosófico, cultural e normativo da Constituição. São princípios que acentuam a marca diferenciadora da Carta de 1988 em toda a história do país e de todo o constitucionalismo brasileiro, aproximando tal Constituição dos documentos *jus* políticos máximos das sociedades e Estados mais avançados, no plano jurídico, na Europa Ocidental.¹²

O principal fundamento dos direitos fundamentais, aí incluídos os direitos sociais do trabalhador, já vem de antes da relação de trabalho, com os direitos fundamentais inerentes a

Acesso em 20.09.2017.

¹⁰ Delgado, Maurício Godinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. Pg.14. <http://sisbib.fdv.br/index.php/direitosegarantias/article/viewFile/40/38>. Acesso em 20.09.2017.

¹¹ Laíse Nunes, e Leça, Mariz. *Opus cit.*

¹² Delgado, Maurício Godinho. *Opus cit.*

sua condição de pessoa. O princípio da dignidade do ser humano pode ser utilizado para justificar as várias formas de eficácia jurídica e sua extensão, inclusive reconhecer a algumas normas a eficácia positiva ou simétrica, que busca identificar simetria entre o conteúdo da eficácia jurídica e os efeitos pretendidos pela norma, garantindo ao ser humano, pelo menos, o mínimo existencial (BARCELLOS, 2008, p.229). Ainda assim, apenas os direitos individuais, de não intervenção, não são suficientes para o alcance da dignidade do ser humano, se não lhe forem garantidos direitos positivos, tais como o direito ao trabalho e as demais garantias a ele inerentes, que, sem dúvidas, fazem parte do conteúdo essencial do princípio constitucional da dignidade do ser humano.¹³

A valorização do trabalho está repetidamente enfatizada pela Carta Constitucional de 1988. desde seu “Preâmbulo” essa afirmação desponta. demarca-se, de modo irreversível, no anúncio dos “Princípios Fundamentais” da República Federativa do Brasil e da própria Constituição (Título I). Especifica-se, de maneira didática, ao tratar dos “Direitos Sociais” (arts. 6º e 7º)- quem sabe para repelir a tendência abstracionista e excludente da cultura *jus* política do País. Concretizasse, por fim, no plano da Economia e da Sociedade, ao buscar reger a “Ordem Econômica e Financeira” (Título VII), com seus “Princípios Gerais da Atividade Econômica” (art. 170), ao lado da “Ordem Social” (Título VIII) e sua “Disposição Geral” (art. 193).¹⁴

3. RELAÇÕES DE TRABALHO, LIBERDADE RELIGIOSA E DISCRIMINAÇÃO

A Emenda Constitucional nº 45/2004, trouxe importantes alterações à legislação trabalhista ampliando consideravelmente a competência material da Justiça do Trabalho, tornando esta competente para processar e julgar as ações oriundas das relações de trabalho (Art. 114, I da CF/1988). Antes, portanto, apenas as relações de emprego estavam sob égide da Justiça do Trabalho.¹⁵

¹³ Laíse Nunes, e Leça, Mariz. *Opus cit.*

¹⁴ Delgado, Maurício Godinho. *Opus cit.*

¹⁵ Munir, Argentim. **A Relação de Trabalho e a Relação de Emprego** <https://drmunir.jusbrasil.com.br/artigos/234257467/a-relacao-de-trabalho-e-a-relacao-de-emprego?ref=amp>. Acesso em 20.09.2017.

A relação laboral, portanto, é classificada como gênero que compreende, todas as demais espécies de trabalho e contratação de mão de obra existentes no universo jurídico.(DELGADO, 2012).¹⁶

De acordo com Saraiva (2006, p. 34): “relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obras ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação”.¹⁷

As relações trabalhistas sempre geram grandes discussões, havendo uma dicotomia de interesses entre patrões e empregados. No exercício da empresa, deverá o patrão contratar mão de obra qualificada para que possa exercer as funções necessárias à atividade empresarial, atentando-se tanto pelas exigências de mercado quanto pelos princípios constitucionais que pautam as relações particulares.¹⁸

Não se proíbe o poder discricionário do patrão em escolher os seus funcionários de acordo com os perfis que melhor se adequam às suas expectativas, mas o que se proíbe é a discriminação pura e simples, por condições irrelevantes ao labor, que denotem incontestemente preconceito.¹⁹

Os empregadores de tendência ideológica são entidades empregadoras que, por sua própria natureza, possuem determinada e específica linha ideológica, filosófica ou religiosa. Incluem-se aí os sindicatos, os colégios religiosos, os partidos políticos, entre outros. As entidades ideológicas ou de tendência, portanto, não se confundem, por exemplo, como mero objeto social de uma empresa ou com a linha de orientação de empresas jornalísticas.²⁰

Desse modo, se a escola de fundo religioso decide determinar a leitura da Bíblia ou a inclusão da disciplina de Teologia na grade curricular, ela não poderá adotar critérios de contratação de

¹⁶ Munir, Argentim. *Idem*.

¹⁷ Munir, Argentim. *Ibidem*.

¹⁸ Peron, Lucas. **Discriminação Religiosa na Contratação de Empregados.**

<https://lucasperon.jusbrasil.com.br/artigos/167711010/discriminacao-religiosa-na-contratacao-de-empregados>. Acesso em 20.09.2017.

¹⁹ Peron, Lucas. *Idem*.

²⁰ Alvarenga, Rúbia de. **A Liberdade Religiosa e o Empregador de Tendência Ideológica.**<http://www.facefaculdade.com.br/arquivos/revistas/LiberdadeReligiosa.pdf>. Acesso em 20.09.2017.

empregados baseados exclusivamente na sua crença religiosa. Apenas se o pensamento do trabalhador influenciar o cumprimento da sua prestação de serviços negativamente se torna inviável a sua contratação, sob pena de restar violado o direito à igualdade de condições.²¹

A propósito, mesmo em se tratando de organizações empresariais desprovidas de fins ideológicos, “a natureza da atividade desenvolvida pode justificar alguma restrição pontual à liberdade de expressão religiosa de seus empregados, quando absolutamente necessária à persecução dos fins econômicos da empresa”. Neste sentido, assinala Aloísio Cristovam dos Santos Júnior:

É admissível, até mesmo, que a atividade econômica de uma empresa justifique a recusa à contratação de trabalhadores religiosos (ou, pelo menos, de trabalhadores integrantes de certos estratos religiosos), como no caso de um centro de hemotransfusão que não queira contratar Testemunhas de Jeová.²²

Continua Aloísio Júnior afirmando que nas entidades de tendência, vigora um dever de identificação em relação aos objetivos das mesmas, não podendo a liberdade de expressão dele destoar *a priori* - e esse dever de identificação com a ideologia ou com a religião, caracteriza a entidade empregadora e a prestação laboral, e estende-se aos comportamentos da vida privada.²³

As liberdades de expressão e de culto são asseguradas pela declaração Universal dos Direitos Humanos e pela Constituição Federal. A religião e a crença de um ser humano não devem constituir barreiras a fraternais e melhores relações humanas. Todos devem ser respeitados e tratados de maneira igual perante a lei, independente da orientação religiosa.²⁴

²¹ Alvarenga, Rúbia de. *Idem*.

²² Alvarenga, Rúbia de. *Ibidem*.

²³ Alvarenga, Rúbia de. *Opus cit.*

²⁴ **Guia de Direitos.**

http://guiadedireitos.org/index.php?option=com_content&view=article&id=1041&Itemid=263. Acesso em 20.09.2017.

Nesse contexto, a CF/88 (arts. 3º, IV; 5º, caput, VI, VIII, XLI; e 7º, XXX) veda a discriminação de qualquer indivíduo, logo, não poderá o patrão discriminar qualquer pessoa quando esta apresentar as características necessárias para exercer as atividades da função.²⁵

O Brasil é um país de Estado Laico, isso significa que não há uma religião oficial brasileira e que o Estado se mantém neutro e imparcial às diferentes religiões. Desta forma, há uma separação entre Estado e Igreja; o que, teoricamente, assegura uma governabilidade imune à influência de dogmas religiosos. Além de separar governo de religião, a Constituição Federal também garante o tratamento igualitário a todos os seres humanos, quaisquer que sejam suas crenças. Dessa maneira, a liberdade religiosa está protegida e não deve, de forma alguma, ser desrespeitada.²⁶

Por mais que seja prevista em nossa Constituição a liberdade religiosa, é muito comum ver manifestações de preconceito no cotidiano, e não é diferente no mercado de trabalho, embora geralmente mais veladas. Mesmo com inúmeros exemplos de intolerância religiosa ao longo da História, o homem parece não aprender que perseguições dessa natureza não se justificam e não têm fundamento. Atualmente, creio que as religiões de descendência africana são as principais afetadas, associadas com frequência a leviandade, a “forças do mal” ou magia negra. Muitas pessoas perdem oportunidades profissionais por conta dessa ignorância e preconceito.²⁷

4. CASOS DE INTOLERÂNCIA RELIGIOSA

A Intolerância Religiosa, sob a ótica do Direito Penal é considerada crime inafiançável. Em relação ao Direito do Trabalho é passível de Indenização por Danos Morais, além de gerar a Rescisão do Contrato de Trabalho por Justa Causa. Situação em que, se o agressor for empregado do mesmo nível hierárquico da vítima, aquele será demitido por Justa Causa. E, se o agressor for o empregador ou superior hierárquico da vítima, poderá o trabalhador requerer

²⁵ Peron, Lucas. *Opus cit.*

²⁶ **Guia de Direitos. Opus cit.**

²⁷ Bernt, Entschew. **Preconceito nas Empresas e Seguintos.**

<http://www.gazetadopovo.com.br/blogs/talento-em-pauta/preconceito-nas-empresas-e-seguintos>. Acesso em 20.09.2017.

a Rescisão do Contrato de Trabalho, com direito a receber todas as Verbas Rescisórias e respectivas Indenizações; é a chamada Rescisão Indireta.²⁸

Ilustrando, Carlos Alberto Bottas, Chefe da Administração do Fórum do Comércio do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) 5, em Salvador (BA), que é babalorixá, conta que já sofreu intolerância religiosa em um ambiente de trabalho:

Uma funcionária, que sempre me tratou bem, ao descobrir que eu era do Candomblé passou a me tratar rispidamente e a me desabonar entre os colegas. Mas eu continuei a tratá-la igualmente, como se não soubesse ou tivesse percebido nada, na expectativa de que um dia pudesse conversar com ela. Antes que eu fizesse isso, durante uma confraternização, ela, em público, reconheceu que havia me julgado pela minha religião e pediu desculpas.²⁹

Por outro lado, a Juíza da Vara de Barreiras (BA), Manuela Hermes, que é espírita, diz que nunca passou por nenhuma situação de intolerância no trabalho, porém, ela conta que na sociedade isso acontece o tempo inteiro. A magistrada acredita que isso se deve à “ignorância de grupos”, e não atribui esse tipo de comportamento às religiões.³⁰

Por sua vez, o Maestro Neemias Couto, que já atuou como regente do coral do TRT 5 e é evangélico, também afirma que nunca sofreu discriminação por causa da sua religião, mas lembra que existe um olhar de desconfiança quando as pessoas sabem da sua crença, querendo ver se ele faz parte de uma minoria que é mais “apaixonada e radical em relação a defesa da fé”. Neemias diz, ainda, que procura ter uma postura bastante cuidadosa no ambiente de trabalho, pois ele está lá para realizar atividades profissionais, e não para promover debate religioso.³¹

Em Curitiba, uma trabalhadora processou a empresa por assédio moral, por conta de diversas investidas de sua chefe para que ela se convertesse. “Ela dizia que enquanto eu não tirasse o

²⁸ Cristóvão, Cláudio. **Intolerância Religiosa no Ambiente de Trabalho.**
http://www.fordellone.com.br/artigos/2015/fordellone_artigo_03-out2015.pdf.
Acesso em 20.09.2017.

²⁹ Gonçalves, Letícia. **Tolerância Religiosa: Respeito é bom e evita processos judiciais.**

³⁰ Gonçalves, Letícia. *Idem.*

³¹ Gonçalves, Letícia. *Ibidem.*

mal, eu não trabalharia bem, conta a funcionária, lembrando que a chefe chegou a levar uma autoridade religiosa para pregar e realizar sessões de exorcismo com os empregados”.³²

Em outro caso, no Rio Grande do Sul, a chefia de uma empresa foi condenada a indenizar o empregado em R\$ 2,5 mil por tentar convertê-lo. No processo, o funcionário alega que os diretores sugeriam que ele mudasse de religião, e ainda era tratado de forma diferente por se recusar a participar das orações diárias. As abordagens foram confirmadas por testemunhas, mas a discriminação não, por isso o valor se refere apenas à tentativa de conversão.³³

O advogado Osmen Chaaban Tinani, de 27 anos, também precisa adaptar sua rotina profissional em decorrência das obrigações religiosas. Muçulmano, ele já adiou reuniões e audiências agendadas às sextas-feiras para poder estar ao meio-dia na mesquita, onde reza até as 14:00 h.³⁴ Tinani confessa que já sofreu preconceito e chegou a perder o emprego em razão de compromissos dessa natureza. No entanto, ele afirma que a comunidade islâmica no país é forte e que ser muçulmano pode abrir muitas portas. “Talvez possa me prejudicar no âmbito internacional. Mesmo sendo brasileiro, tenho dificuldade em ingressar em países como Estados Unidos, Inglaterra, Espanha e Canadá devido ao meu nome e sobrenome”, diz.³⁵

Uma advogada diz ter sido discriminada e sofrido assédio moral pela chefe, por ser adepta da umbanda, religião de matriz africana, na empresa de telefonia em que trabalhava, em Salvador. Ela diz que foi demitida após entrar em depressão e processou a empresa após gravar áudios com a suspeita. Esse é um dos 36 casos registrados de intolerância religiosa pelo Ministério Público da Bahia (MP/BA) desde janeiro de 2017. A mulher não quis se identificar, mas contou que por um ano e meio foi discriminada no trabalho. As agressões, segundo ela, começaram desde que uma chefe assumiu o cargo e só terminaram quando ela foi demitida. A funcionária é umbandista há cinco anos e diz que, quando percebeu ser a religião o motivo do assédio, decidiu gravar áudios de conversas com a chefe para embasar a denúncia. Em uma das conversas, a advogada diz: “Jure pela sua mãe que você não falou que macumba não dura para sempre, que você

³² Gonçalves, Letícia. *Opus cit.*

³³ Gonçalves, Letícia. **Tolerância Religiosa: Respeito é bom e evita processos judiciais.** Publicado em 20/01/2015. Acesso em 20.09.2017. <https://www.trt5.jus.br/node/22617>

³⁴ Sigollo, Rafael. **Religiosidade no Trabalho, um teste para a diversidade.** Jornal Valor Econômico. Edição de 28.09.2011. <http://www.revistadigital.com.br/2012/04/religiosidade-no-trabalho-um-teste-para-a-diversidade>. Acesso em 20.09.2017.

³⁵ Sigollo, Rafael. *Idem.*

estava se aliando a uma pessoa errada. Jure!”. A chefe responde: “Eu falei. Eu juro que isso aconteceu!”.

36

Esse tipo de atitude vai desde uma ofensa verbal até mesmo agressão física. Há casos graves de tentativas de homicídios, lesão corporal, invasão de domicílio, e, tudo motivado pelo ódio religioso.³⁷

No Brasil, ainda estão por se resolver grandes questões sobre a existência de um núcleo essencial do direito fundamental à liberdade religiosa. A situação dos adventistas do sétimo dia (e dos judeus) e a alteração de data de concursos públicos marcados para sábados foi destacada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) para exame em repercussão geral, nos autos do RE 611.874, de relatoria do Ministro Dias Toffoli. Trata-se de matéria de grande relevância, tanto para os adeptos desses credos, quanto para a delimitação desse direito fundamental.³⁸

Vítima de preconceito religioso, uma jovem evangélica de 20 anos que teve emprego recusado por usar saia comprida quer ir além da denúncia feita na Assembleia Legislativa do Mato Grosso do Sul e agendou audiência no Ministério do Trabalho para tratar sobre o caso. Ela, que pediu para ter a identidade preservada e preferiu não revelar o nome das empresas, conta que em, pelo menos, sete lojas e mercados de Campo Grande ficou claro que a vestimenta era o motivo de não ter sido contratada. A peregrinação em busca de trabalho é de muito tempo. “As pessoas pegavam meu currículo e me olhavam de cima a baixo e perguntavam: você pode usar calça? Eu respondia que não por conta da minha religião. Então diziam que eu não poderia trabalhar porque não era o padrão”, relata.³⁹

Em um dos casos ela chegou a ir para o serviço e foi demitida ao fim do dia. “No final do expediente a gerente me chamou e falou ‘olha, eu não vou poder ficar com você porque achei que você fosse chegar aqui e colocar calça’”, conta. Essa conversa, segundo a vítima, foi ouvida pelos colegas e clientes que estavam no local. “Foi constrangedor. Todos ficaram olhando”, conta.⁴⁰

³⁶ <http://g1.globo.com/bahia/noticia/advogada-diz-ter-sido-alvo-de-intolerancia-religiosa-no-trabalho-e-grava-audios-com-chefe-macumba-nao-dura-para-sempre.ghtml>. Acesso em 20.09.2017.

³⁷ *Idem.*

³⁸ Júnior, Otavio Luiz Rodrigues. **Direito Comparado: Liberdade Religiosa e a não Discriminação Indireta.** <http://www.conjur.com.br/2013-jan-23/direito-comparado-liberdade-religiosa-nao-discriminacao-indireta>. Acesso em 20.09.2017.

³⁹ <https://www.campograndenews.com.br/cidades/evangelica-demitida-por-usar-saia-pretende-denunciar-caso-a-justica>. Acesso em 05.10.2017.

⁴⁰ *Idem.*

O que seria mais um dia de trabalho para Patrick Douglas Anjo Soares Ferreira, de 25 anos, virou caso de polícia. O jovem diz ter sido vítima de intolerância religiosa ao ser dispensado da Secretaria de Transportes de Mesquita, na Baixada Fluminense, após ter ido vestido de branco e com adereços religiosos no dia 25 de abril.⁴¹

Segundo a Prefeitura, o que motivou a demissão do funcionário foi um histórico de faltas e abandono de trabalho registrados nos dias 7, 12, 18, 19 e 20 de abril. Patrick admite ter faltado quatro dias, dois deles devido a problema de saúde na família.⁴²

Fabiana Figueiredo de Souza, de 23 anos, praticante do Candomblé acusa um motorista da Viação Tanguá do Rio de Janeiro de intolerância religiosa. A vítima alega que foi constrangida pelo profissional que, logo depois de dizer que a linha não ia até o destino desejado pela jovem, teria afirmado que “não carregaria uma macumbeira”. O caso está sendo investigado pela polícia.⁴³

“Não consigo entender como uma pessoa pode me julgar só porque estou vestida de branco. Eu vi claramente que a linha do ônibus era 39 (Marambaia- Coroado), mas ele insistia que só ia até Alcântara! Quando descí das escadas, minha irmã escutou o motorista falando que não levaria macumbeira”, diz Fabiana.⁴⁴

Há pouco tempo, a jovem passou por um ritual de iniciação no Candomblé. Agora, ela precisa seguir algumas regras, por um período de 90 dias, como andar vestida de branco. Para a delegada titular da DEAM, Débora Rodrigues, trata-se de um típico caso de intolerância: “Já enviamos um ofício à empresa para que eles possam encaminhar o funcionário para prestar declarações”, disse ao jornal Extra.⁴⁵

⁴¹ <http://g1.globo.com/rio-de-janeiro/noticia/2016/05/policia-apura-se-intolerancia-religiosa-causou-demissao-em-prefeitura-no-rj.html>. Acesso em 05.10.2017.

⁴² *Idem.*

⁴³ <https://extra.globo.com/noticias/rio/jovem-acusa-motorista-de-onibus-de-chama-la-de-macumbeira-empresa-nega-19883984.html>. Acesso em 05.10.2017.

⁴⁴ *Idem.*

⁴⁵ *Ibidem.*

O preconceito também é um obstáculo para as mulheres no mercado de trabalho. Ana Carolina passou por cinco entrevistas e em todas, a retirada do véu durante o trabalho era pré-condição para a contratação. “Fiz vários cursos de especialização em secretariado executivo e sou fluente em inglês. As pessoas gostam do meu currículo, mas querem que eu tire o véu, mesmo eu afirmando que ele não atrapalha meu desempenho. Para mim, é como se tivesse de trabalhar de sutiã. O véu não é um acessório para a cabeça”.⁴⁶

Após mais de 100 currículos distribuídos e um ano depois, ela conseguiu emprego como assistente de *telemarketing*. “Para mim, é frustrante, mas sou grata a essa oportunidade, pois estava precisando”.⁴⁷

Em outro caso, Ana Cláudia trabalha sem o véu a contragosto. Como está na empresa há muitos anos e essa é a principal renda da família, não tem como abdicar do emprego. “A vestimenta faz parte da religião. Até tentei levar isso adiante, mas sou a única muçulmana na empresa. Saio do avião e coloco o véu. Para mim é muito difícil”.⁴⁸

Uma ex-trabalhadora da Telefônica/Vivo denunciou ao Sinttel Bahia ter sido vítima de assédio moral e intolerância religiosa enquanto fazia parte do quadro de empregados da operadora.⁴⁹

De acordo com a ex-empregada, após a sua gestora, coordenadora de relações trabalhistas da Telefônica, ter conhecimento de que ela é adepta à umbanda, religião de matriz africana, a forma de tratamento dispensada a ela foi drasticamente alterada. Excesso de trabalho, redução do horário de almoço, isolamento, insinuações maldosas e deboche por conta da sua religião, foram algumas das práticas adotadas pela gestora para atingir a trabalhadora.⁵⁰

O problema foi informado à empresa através de denúncia aos gerentes de Relações Trabalhistas e de Recursos Humanos, além do uso dos canais de comunicação como o Alerta Vivo, (canal de comunicação para reclamações e denúncias no âmbito da empresa), mas

⁴⁶ <http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2015-08/mulcumanos-estao-entre-principais-vitimas-de-intolerancia-religiosa>. Acesso em 05.10.2017.

(Muçulmanos estão entre as principais vítimas de intolerância religiosa no Rio, Flávia Villela)

⁴⁷ *Idem*.

⁴⁸ *Ibidem*.

⁴⁹ <http://www.sinttelba.com.br/noticia/645/trabalhadora-%C3%A9-v%C3%Adtima-de-ass%C3%A9dio-moral-e-intoler%C3%A2ncia-religiosa-na-telef%C3%B4nica/vivo>. Acesso em 05.10.2017.

⁵⁰ *Idem*.

nenhuma providência foi tomada. Para comprovar as perseguições que vinha sofrendo, a trabalhadora realizou gravações com o telefone pessoal. Em uma dessas gravações, a trabalhadora conseguiu registrar a sua então gestora afirmar que “queria vê-la não trabalhar”, “que ela ficaria sem mão aqui (na Telefônica), que ela iria se danar”, além de tramar uma série de atos de perseguição e retaliação à trabalhadora até culminar com a dispensa da empregada, que na época dotava de estabilidade por integrar a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).⁵¹

A seguir, são apresentados alguns posicionamentos de Cortes de Justiça e aspectos doutrinários sobre o assunto:

□ DIREITO CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. PRETENDIDA AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DE ETAPA DE CONCURSO PÚBLICO EM HORÁRIO DIVERSO DAQUELE DETERMINADO PELA COMISSÃO ORGANIZADORA DO CERTAME POR FORÇA DE CRENÇA RELIGIOSA. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS EM CONFLITO. MATÉRIA PASSÍVEL DE REPETIÇÃO EM INÚMEROS PROCESSOS. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. (STF / RG RE: 611874 DF / DISTRITO FEDERAL, Relator: Min. DIAS TOFFOLI, Data de Julgamento: 14/04/2011, Data de Publicação: DJe-108 07-06-2011).⁵² É de se recordar que o Plenário do STF, no julgamento do STA 389 AgR, Relator Ministro Gilmar Mendes, em juízo deliberatório, deu preeminência ao princípio da isonomia em face da liberdade religiosa de estudantes de fé mosaica, que pretendiam alterar a data do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), a fim de que se preservasse o descanso do Shabat. É óbvio que o tipo de procedimento (suspensão de tutela antecipada) e a forma (declaradamente) perfunctória da apreciação da controvérsia não permitem dilatar as conclusões desse julgado e dele extrair o pensamento da Corte sobre o tema. Ademais, examinando-se o objeto da demanda, fica nítido que não se discutiu a tese da não discriminação indireta, tão relevante para a solução de *Eweida and Others v. the United Kingdom*.⁵³

⁵¹ <http://www.conjur.com.br/2013-jan-23/direito-comparado-liberdade-religiosa-nao-discriminacao-indireta>. Acesso em 05.10.2017.

⁵² <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/311629683/repercussao-geral-no-recurso-extraordinario-rg-re-611874-df-distrito-federal?ref=juris-tabs>. Acesso em 05.10.2017.

⁵³ *Idem*.

Decisão: O Tribunal, por maioria, negou provimento ao recurso de agravo, nos termos do voto do Relator, Ministro Gilmar Mendes (Presidente), vencido o Senhor Ministro Marco Aurélio, que o provia. Ausentes, justificadamente, o Senhor Ministro Celso de Mello e a Senhora Ministra Ellen Gracie. Plenário, 03.12.2009.

□ STA 389 AgR, Relator(a): Ministro Gilmar Mendes (Presidente), Tribunal Pleno, julgado em 03/12/2009, DJe-086 14-05-2010. RT v. 99, n. 900, 2010, p. 125-135. (STJ.RMS 16.107/PA, Rel. Ministro Paulo Medina, Sexta Turma, julgado em 31/05/2005, DJ 01/08/2005, p. 555).⁵⁴

A 4ª turma do TRT da 3ª região determinou a reintegração de uma trabalhadora adventista do sétimo dia dispensada por não trabalhar aos sábados.⁵⁵ A reclamante ingressou nos quadros da reclamada em maio de 2010, por meio de concurso público. À época, a trabalhadora apresentou à empregadora certificado de batismo na fé adventista do sétimo dia, datado de 2006, motivo pelo qual guardava o sétimo dia da semana. Assim, a ré deixou de exigir dela a prestação de serviços aos sábados, submetendo-a a jornada de oito horas diárias e quarenta semanais, a partir de setembro de 2010, conforme consta no documento de alteração de contrato de trabalho. Ocorre que, em julho de 2011, a autora foi dispensada, sob o argumento de que ela não possuía disponibilidade de horário para atender às necessidades do setor e não havia vaga para remanejamento.⁵⁶

Para a Juíza convocada Ana Maria Espi Cavalcanti, não há dúvida de que a dispensa aconteceu por questões religiosas, de forma arbitrária, ilegal e discriminatória. “de fato, não restou evidenciada nos autos a real necessidade da Administração Pública em relação ao trabalho da obreira aos sábados, e tampouco os eventuais prejuízos causados com a manutenção de suas atividades, deixando a ré de comprovar, ainda, a inexistência de vagas compatíveis para o respectivo remanejamento”, ponderou.⁵⁷

Apesar de as regras do edital do concurso público mencionarem expressamente que a empregada deve se sujeitar aos horários de trabalho definidos pelo empregador, essas

⁵⁴ <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=610995>. Acesso em 05.10.2017.

⁵⁵ <http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI156909,81042->

Trabalhadora+dispensada+por+motivo+religioso+sera+reintegrada. Acesso em 05.10.2017.

⁵⁶ *Idem.*

⁵⁷ *Ibidem.*

normas foram superadas pela aceitação, por parte da empresa, da condição de sabadista da autora. Tanto que, desde o começo, ficou estabelecido que a jornada da reclamante seria de oito horas diárias e quarenta semanais.⁵⁸

Assim, concluiu-se: 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 nº 9.029/95 e das Convenções nºs 111/58 e 117/62 da OIT.⁵⁹

□ Um empregado de um supermercado no Paraná, que frequenta a Igreja Batista, não conseguiu reverter seu afastamento no TST, em junho do ano passado. A Justiça do Trabalho tem mantido demissões de funcionários que, por causa de suas crenças religiosas, faltaram reiteradamente nos sábados. A 8ª Turma do TST manteve decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 9ª Região que levou em consideração a elevada quantidade de faltas em fins de semana. O Tribunal concordou com a demissão, mas retirou a aplicação de justa causa, punição que foi considerada exagerada pelos desembargadores. Isso porque a empresa tinha, desde o início do contrato, conhecimento sobre a religião do empregado e demonstrou ser flexível quanto aos horários de trabalho nos sábados.⁶⁰

□ A Justiça Trabalhista de São Paulo, no entanto, foi mais rigorosa e manteve a demissão por justa causa de uma funcionária de uma empresa do setor alimentício que trabalhava aos sábados e, após se converter à Igreja Adventista do Sétimo Dia, começou a faltar. Os Desembargadores da 10ª Turma do TRT paulista foram unânimes ao entender que o trabalho aos sábados fazia parte do contrato firmado, que deveria ser cumprido pela trabalhadora, que

⁵⁸ *Opus cit.*

⁵⁹ *Idem.*

⁶⁰ https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/464878/complemento_1.htm?sequence=2. Acesso em 05.10.2017.

aceitou as condições estabelecidas. Para eles, a liberdade de crença não poderia “exonerá-la do cumprimento de obrigações por ela mesma contraídas”.⁶¹

A recomendação às empresas é que respeitem a restrição de trabalho aos sábados e liberem seus funcionários, segundo o advogado Túlio Massoni, do Escritório Amauri Mascaro Nascimento Advocacia Consultiva. Isso porque o Comunicado de 12 de maio de 2003, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pressupõe como um dos itens que caracterizariam discriminação religiosa o fato de obrigar os funcionários a trabalhar durante os feriados religiosos.⁶²

□ A trabalhadora foi admitida em uma empresa estadual de prestação de serviços, em maio de 2010, e trabalhou pouco mais de um ano numa agência dela em Manhumirim (MG) até ser demitida sem justa causa. Na reclamação trabalhista, ela afirmou que foi dispensada por pertencer à Igreja Adventista, cuja doutrina proíbe o trabalho no período entre o pôr do sol de sexta-feira e o de sábado. Essa condição, segundo ela, foi aceita tacitamente até setembro de 2010, quando a empresa passou a exigir que trabalhasse aos sábados e, diante da impossibilidade, veio a demissão.⁶³

A empresa justificou a dispensa dizendo que a empregada não tinha disponibilidade de horário para atender às necessidades do setor, e não havia outra vaga compatível para remanejamento. Para a empresa, a alegação de que a crença religiosa foi determinante para sua demissão era “fruto de sua mente fértil e imaginária”, e que ela, por ter entrado através de concurso, “estava ciente das condições, local e horário de trabalho definidos pela empresa”.⁶⁴

Para o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), a trabalhadora foi vítima de discriminação religiosa, e a dispensa foi “arbitrária, ilegal e discriminatória”. Segundo o TRT, não ficou comprovada a real necessidade de que a empregada trabalhasse aos sábados, nem os

⁶¹ http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=16931:demissao-de-trabalhadores-evangelicos-e-mantida-decide-tst. Acesso em 05.10.2017.

⁶² *Idem.*

⁶³ http://www.tst.jus.br/es/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/empresa-publica-tera-que-reintegrar-vigia-dispensada-devido-a-pratica-religiosa?refererPlid=10730&inheritRedirect=false&redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fgues%2Fnoticias%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2%26refererPlid%3D10730. Acesso em 05.10.2017.

eventuais prejuízos causados pela manutenção de seu horário anterior, nem a inexistência de vagas para remanejamento.⁶⁵

No recurso ao TST, os advogados da companhia alegaram que a contratação por concurso público não impede a empresa pública, de livremente despedir seus empregados. Para a defesa, não há determinação expressa do artigo 37 da CF quanto à necessidade de motivação dos atos praticados pela Administração Indireta.⁶⁶

Contudo, o Relator do recurso, Ministro Hugo Carlos Scheuermann, assinalou que a controvérsia não é propriamente sobre a necessidade ou não de ato motivado para dispensa, e sim sobre discriminação. “A empresa não contestou no recurso o fundamento do TRT (MG) de que a dispensa foi discriminatória”, afirmou.⁶⁷

A decisão da Primeira Turma foi unânime. Após a publicação do acórdão, a empresa interpôs recurso extraordinário, a fim de levar o caso ao Supremo Tribunal Federal. A trabalhadora, por sua vez, pediu antecipação de tutela visando à reintegração imediata. Os dois pedidos estão sendo examinados pela Vice-Presidência do TST.⁶⁸

□ Para o estudante de gastronomia Demétrio César Berte, 37 anos, o preparo de uma salada vai além de cortar e colocar legumes e folhas no recipiente. Ornamentar faz parte do processo. Mas, na semana passada, Demétrio, conhecido como Pai César de Oxum, foi proibido pela gerente da empresa onde trabalha de enfeitar os pratos que prepara, pois, parecia “oferenda para Iemanjá, macumba e feitiçaria”. As palavras teriam sido ditas em frente a outros funcionários e seria apenas mais um episódio do que ele classifica como perseguição religiosa.⁶⁹

Acompanhado de um advogado, Pai César de Oxum registrou ocorrência na Delegacia Especial de Repressão aos Crimes por Discriminação Racial, Religiosa ou por Orientação

⁶⁴ *Idem.*

⁶⁵ *Ibidem*

⁶⁶ *Opus cit.*

⁶⁷ *Idem.*

⁶⁸ *Ibidem.*

⁶⁹ http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/cidades/2017/02/14/interna_cidadesdf,573400/em-1-ano-delegacia-registra-163-ocorrencias-sobre-discriminacao.shtml. Acesso em 05.10.2017.

Sexual, ou contra a Pessoa Idosa ou com Deficiência (DECRIN). Segundo ele, ficou claro que as dificuldades enfrentadas em serviço nos últimos meses têm como causa o preconceito religioso. “Já estavam rolando boatos, inclusive nas outras lojas, de que eu estava fazendo macumba dentro da cozinha, que ficava rezando para Iemanjá. Eu frequento um centro onde rezo e faço os rituais da minha religião. Eu não preciso fazer isso no meu ambiente de trabalho”, desabafa.⁷⁰

Criada há um ano, a DECRIN registrou 163 ocorrências e recebeu 278 denúncias. Dos 89 inquéritos abertos, a unidade da Polícia Civil do DF concluiu 25 e prendeu cinco pessoas. Elas foram denunciadas à Justiça. O caso do Pai César de Oxum é investigado pela especializada. A advogada da empresa para a qual ele trabalha, Cláudia Paiva Bernardes, defendeu que não há intolerância religiosa no grupo, com unidades em Brasília e em Goiânia. “Eu mesma sou da umbanda e trabalho aqui há mais de 10 anos. Também conversamos com a gerente, e ela nega que tenha tido qualquer ato discriminatório. Só pediu para ele tirar o cavanhaque, atendendo as exigências de normas sanitárias para quem manipula alimentos”, disse. Cláudia acrescentou que a firma proibiu a ornamentação das saladas “porque isso agrega valor ao prato, e valor é custo”.⁷¹

□ Em outro caso, o autor aforou a demanda em 15.04.2011, narrando que após prestar concurso para atuar como gari, em 15.03.2010, foi convocado para se apresentar ao setor de recrutamento, onde compareceu e informou que, por ser religioso da Igreja Adventista do 7º Dia, não trabalharia “do pôr do sol da sexta feira até o pôr do sol do sábado”, o que correspondia das 17:00 h da sexta-feira às 17:00 h do sábado, condição aceita pela ré. Em 26.03.2010, o reclamante iniciou o seu trabalho como gari e durante a gerência do Sr. Lindomar desempenhou suas tarefas em escala compatível com sua religião, porém, com a morte do gerente citado e a transferência de tal posto para o Sr. Dener, passou a ser perseguido, com escalafões para os dias mencionados, levando faltas e, ainda, tendo o salário descontado, culminado na sua dispensa por justa causa.⁷²

⁷⁰ *Idem.*

⁷¹ <http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/454225/00004403520115010041%2318-01-2013.pdf?sequence=1>. Acesso em 05.10.2017.

⁷² <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24275207/recurso-ordinario-ro-4403520115010041-rj-trt-1/inteiro-teor-111962244>. Acesso em 05.10.2017.

A defesa, por sua vez, asseverou que o obreiro foi dispensado por justa causa, em razão do comportamento desidioso, já que faltava constantemente sem justificativas, que resultaram, inclusive, na aplicação de advertências, assim como representava “mau exemplo para os demais empregados”.⁷³ O MM. Juízo de primeiro grau, ante as provas documentais, afastou a justa causa, condenado a empregadora ao pagamento das verbas resilitórias:

JUSTA CAUSA. FALTAS. EMPREGADO ADVENTISTA. A justa causa, por ser essa a pena máxima aplicada ao empregado, deve ser soberanamente comprovada e cercada de todos os seus requisitos, porquanto, além de impedir que o empregado receba a totalidade das verbas contratuais, pode macular a sua vida profissional, social e familiar. No caso dos autos, a ré imputou a desídia ao autor, pelo suposto comportamento faltoso, o que não conseguiu demonstrar, já que a empregadora concordou, desde o início do contrato, com a condição pessoal do reclamante no sentido de não laborar a partir das 17:00 h da sexta-feira até as 17:00 h do sábado, inclusive com a emissão de parecer de setor interno da companhia de limpeza neste sentido, em conformidade com os preceitos religiosos do autor. Também não consta no edital, tampouco no contrato, a estipulação de que o trabalhador laborasse especificamente no período aludido, até porque a ré possui dezoito mil funcionários, o que denota a inexistência de maiores problemas quanto à escala dos empregados. O comportamento empresarial, portanto, vai de encontro ao artigo 5º, inciso VIII, da CRFB e com a declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Intolerância e Discriminação baseadas em Religião ou Crença. DANO MORAL. A indenização por danos morais foi elevada a modalidade de garantia constitucional em face da violação dos direitos fundamentais de intimidade, de respeito à vida privada, à honra e à imagem (art. 5º, inciso X, CRFB), assegurando a manifestação do pensamento e reparando todos os agravos ao ser humano (Art. 5º, incisos IV e V CRFB), com singular tutela aqueles que ocorrem nas relações de trabalho, merecedores de uma justiça especializada para conhecê-los e apreciá-los (art. 114, inciso VI, CRFB). Recurso não provido.

(TRT-1 / RO: 4403520115010041 RJ, Relatora: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Data de Julgamento: 29/10/2012, Sétima Turma, Data de Publicação: 2013-01-18).⁷⁴

⁷³ *Idem.*

⁷⁴ http://tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/empresa-indenizara-trabalhadora-que-sofreu-discriminacao-religiosa
1/pop_up?refererPlid=10730&_101_INSTANCE_89Dk_viewMode=print&_101_INSTANCE_89Dk_languageId=pt_BR.Acesso em 05.10.2017.

□ Uma caixa de uma empresa de turismo de Curitiba (PR) receberá R\$ 5 mil de indenização por assédio moral da Vale-transporte Metropolitana S/C Ltda., de Curitiba, por ter sido vítima de discriminação religiosa por parte de sua chefe.⁷⁵ Segundo ela, a chefe a importunava dizendo que ela precisava “se libertar, se converter” e começar a frequentar a sua igreja. “Ela dizia que enquanto eu não tirasse o mal eu não trabalharia bem”, contou a trabalhadora. Em depoimento, a funcionária relatou episódio em que a superior teria levado um pastor para fazer pregações e realizar sessões de exorcismo entre os empregados.⁷⁶

Em defesa, a chefe negou qualquer discriminação e afirmou que os empregados jamais foram obrigados a participar de pregações com o pastor. Já para o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) ficou evidente que a trabalhadora era submetida a situação constrangedora e atacada em suas convicções religiosas.⁷⁷

No recurso para o TST, a empregada pediu o aumento do valor de indenização de R\$ 5.000,00 mil para R\$ 50.000,00 mil reais, mas o valor foi mantido. O Relator, Ministro Vieira de Mello Filho, justificou que o TRT(PR) levou em considerações premissas como a conduta praticada, a gravidade, o caráter pedagógico punitivo, a capacidade econômica da empresa e a remuneração da trabalhadora, que, na época da reclamação, em 2008, recebia R\$ 527,00. Vieira de Mello ainda observou que o Regional afastou a alegação de que a empregada teria sido obrigada a participar de cultos realizados na empresa. “A quantia fixada foi adequada e proporcional à violação”, disse o Relator, que teve seu voto acompanhado pelos outros Ministros.⁷⁸

□ Mais um caso, o Processo: TST-RR-400-79.2010.5.09.0004:

A Reclamada interpõe recurso de revista (fls. 448-476). Alega, em síntese, que, “o empregado laborou durante 28 (vinte oito) anos desenvolvendo jornada que incluía as sextas-feiras e os sábados, e somente agora, em razão de ter modificado suas convicções religiosas, busca proteção judicial no sentido de que a empresa Recorrente altere seu sistema organizativo de

⁷⁵ *Idem.*

⁷⁶ *Ibidem.*

⁷⁷ *Opus cit.*

⁷⁸ *Idem.*

jornadas de trabalho”. Insiste que, por ser concessionária, no Estado do Rio Grande do Norte, de serviço público federal de comercialização e distribuição de energia elétrica, é obrigada a manter o sistema elétrico em pleno e contínuo funcionamento, não podendo prescindir de seus empregados especialistas nos finais de semana, quando são organizados em regime de plantões.⁷⁹ RECURSO DE REVISTA. PRETENSÃO DO RECLAMANTE DE NÃO TRABALHAR AOS SÁBADOS EM RAZÃO DE PROFESSAR A RELIGIÃO ADVENTISTA. 1. O e. TRT da 21ª Região manteve a condenação da Reclamada a “fixar o repouso semanal remunerado do Reclamante das 17:30 horas da sexta-feira às 17:30 horas do sábado, com anotação na CTPS”, tendo em vista que o Reclamante é adventista. 2. A Reclamada aponta inúmeras inconstitucionalidades em tal decisão, basicamente por não haver lei que ampare a pretensão e porque seu eventual acolhimento prejudicaria a organização de escala de plantões de eletricitistas nos finais de semana. 3. Realmente, conforme doutrina de Hermenêutica hoje majoritariamente aceita, o conflito aparente entre princípios constitucionais (diferentemente do que se dá entre meras regras do ordenamento) resolve-se por meio da busca ponderada de um núcleo essencial de cada um deles, destinada a assegurar que nenhum seja inteiramente excluído daquela determinada relação jurídica. 4. Ora, no presente caso, mesmo que por absurdo se considere que o poder diretivo do empregador seja não uma simples contrapartida ontológica e procedimental da assunção dos riscos da atividade econômica pelo empregador, mas sim um desdobramento do princípio da livre iniciativa com o mesmo status constitucional que a cláusula pétrea da liberdade de crença religiosa, ainda assim não haveria como reformar-se o v. acórdão recorrido. 5. Isso porque a pretensão deduzida pelo Reclamante de não trabalhar aos sábados é perfeitamente compatível com a faceta organizacional do poder diretivo da Reclamada: afinal, o e. TRT da 21ª Região chegou até mesmo a registrar a localidade em que o Reclamante poderia fazer os plantões de finais de semana (a saber, escala entre as 17:30 horas de sábado e as 17:30 horas do domingo, no Posto de Atendimento de Caicó-RN), sendo certo que contra esse fundamento a Reclamada nada alega na revista ora sub judice. 6. Tem-se, portanto, que, conforme brilhantemente destacado pelo i. Juízo *a quo*, a procedência da pretensão permite a aplicação ponderada de ambos os princípios em conflito aparente. 7. Já a improcedência da pretensão levaria ao resultado oposto: redundaria não apenas na impossibilidade de o Reclamante continuar a prestar serviços à Reclamada, posto que as faltas ocorridas em todos os sábados desde 2008 certamente implicariam alguma das condutas tipificadas no artigo 482 da CLT e na

⁷⁹ *Ibidem*.

consequente privação de direitos por motivo de crença religiosa de que trata a parte inicial do artigo 5º, VIII, da Constituição Federal de 1988; como também, de quebra, na afronta à parte final daquele mesmo dispositivo, já que a obrigação a todos imposta pelos artigos 7º, XV, da Constituição e 1º da Lei nº 605/1949 é apenas de trabalhar no máximo seis dias por semana, e não de trabalhar aos sábados. 8. Por outro lado, para ser considerada verdadeira, a extraordinária alegação de que a vedação de trabalho do Reclamante aos sábados poderia vir a colocar em xeque o fornecimento de energia elétrica no Estado do Rio Grande do Norte demandaria prova robusta, que não foi produzida, ou, pelo menos, sobre ela não se manifestou o i. Juízo *a quo*, o que dá na mesma, tendo em vista a Súmula nº 126 do TST. 9. Incólumes, portanto, os artigos 468 da CLT, 1º, IV, *in fine*, 5º, II, VI e XXII, 7º, XV, 170, IV, e 175 da Constituição Federal de 1988. Recurso de revista não conhecido.⁸⁰

(TST / RR: 514008020095210017, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 24/06/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: de JT 30/06/2015).

□ O reclamante alegou, na exordial, que foi aprovado no concurso público da reclamada para ocupar o cargo de motorista de ônibus urbano; que participou de curso de formação em dezembro de 2010, sendo considerado apto para o cargo; que, em fevereiro de 2011, assumiu o cargo, mas foi impedido de trabalhar após informar que era Adventista do Sétimo Dia e solicitar que fosse incluído em escala de trabalho cuja folga coincidissem com o sábado, o que foi negado pela empresa.⁸¹

MOTORISTA DE ÔNIBUS ADVENTISTA DO SÉTIMO DIA. TRABALHO AOS SÁBADOS. PONDERAÇÃO DE INTERESSES. RAZOABILIDADE.⁸²

É razoável e, portanto, legítima a ponderação de interesses que observa o direito constitucionalmente garantido de liberdade de culto ou religiosa, determinando que a reclamada não escale o empregado, motorista de ônibus e adventista do sétimo dia, para trabalhar das 18:00 horas de sexta-feira às 18:00 horas de sábado, enquanto permite a sua

⁸⁰ <https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/208176833/recurso-ordinario-trabalhista-ro-5366620115180012-go-0000536-6620115180012/inteiro-teor-208176854>. Acesso em 05.10.2017.

⁸¹ *Idem.*

⁸² <http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI156909,81042-Trabalhadora+dispensada+por+motivo+religioso+sera+reintegrada> (<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/217634915/recurso-de-revista-rr-2006001920085020085/inteiro-teor-217634934>). Acesso em 05.10.2017.

escalação em todos os domingos, se necessário for, para o cumprimento total da carga horária, evitando, assim, prejuízos à atividade empresarial. (TRT18, RO / 0000536-66.2011.5.18.0012, Rel. DANIEL VIANA JÚNIOR, 2ª TURMA, 04/07/2012).⁸³

□ Trata-se de recurso ordinário em face de decisão que julgou improcedente reclamação trabalhista ajuizada por GENIVAL ANTÔNIO DOS SANTOS contra MENDONÇA CAMARGO Ltda., com as razões de fls. 82-87, o recorrente pugna pela reforma da decisão primária, a fim de que seja deferida a indenização por danos morais, fundamentado no preconceito religioso, segundo o qual o empregador exigia que o empregado frequentasse os cultos religiosos da qual era pastor, as quartas, sábados e domingos sob pena de demissão. Segundo o reclamante esta teria sido a razão pela qual o mesmo fora despedido do serviço. Contrarrazões da reclamada, fls. 90-100, pelo improvimento do apelo. É o relatório.⁸⁴

DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO DE CRENÇA RELIGIOSA. ÔNUS DA PROVA. AUTOR. NÃO CONFIGURAÇÃO.⁸⁵

Com efeito, o assédio moral ou religioso alegado pelo autor tem que cabalmente provado em Juízo, ônus que a si pertence. Não se desincumbido deste ônus a contento, eis que a única testemunha trazida à colação prestou depoimento contraditório, impõe-se manter a decisão primária que indeferiu a indenização por danos morais. Apelo improvido.

(TRT-19 / RO: 82800200905619005 AL 82800.2009.056.19.00-5, Relator: José Abílio Neves Sousa, Data de Publicação: 03/05/2010).⁸⁶

□ A autora pleiteia a anulação da sua dispensa imotivada, alegando que o ato é discriminatório, ilegal e desproporcional. Ressalta que tem como imperativo de consciência a guarda do sétimo dia da semana (sábado), por professar a fé Adventista do Sétimo Dia,

⁸³ <https://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/174553837/recurso-ordinario-record-3046003920095050251-ba-0304600-3920095050251/inteiro-teor-174553857?ref=juris-tabs>.

Acesso em 05.10.2017.

⁸⁴ <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128643957/recurso-ordinario-ro-13201820115040017-rs-0001320-1820115040017/inteiro-teor-128643966>.

Acesso em 05.10.2017.

⁸⁵ *Idem*

⁸⁶ *Ibidem*.

desde 2006, e que foi dispensada por motivo de confissão religiosa, sem regular processo administrativo e por motivação inexistente e não comprovada.

“RECURSO DE REVISTA. EMPRESA PÚBLICA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CUNHO RELIGIOSO. CARACTERIZAÇÃO. REINTEGRAÇÃO. RECURSO MAL APARELHADO. 1. O Egrégio Tribunal Regional consignou que a reclamante teria sido vítima de discriminação religiosa, sendo que a sua ”despedida sem justa causa”, assim denominada pelo empregador, teria ocorrido, na verdade, de forma arbitrária, ilegal e discriminatória. Explicou que, após o ingresso da autora nos quadros da reclamada em 07/05/2010, “cientificada de que a reclamante possuía como imperativo de consciência a guarda do sétimo dia da semana, por professar a fé Adventista do Sétimo Dia, desde outubro/2006, conforme Certificado de Batismo de fl. 28 e declaração de fl. 60, a reclamada passou a inexigir (sic) o seu labor aos sábados, consoante documentos de fls. 26/27 e 30”, sendo que “A sua dispensa imotivada se deu em 25/07/2011 (fl. 108), por não possuir disponibilidade de horário para atender às necessidades do setor, e tendo em vista que não há outra vaga compatível para remanejamento. Acrescentou que” não restou evidenciada nos autos a real necessidade da Administração Pública em relação ao trabalho da obreira aos sábados, e tampouco os eventuais prejuízos causados com a manutenção de suas atividades, deixando a ré de comprovar, ainda, a inexistência de vagas compatíveis para o respectivo remanejamento. Registou que “caberia à empregadora demonstrar que a dispensa foi determinada por motivo outro, que não a circunstância de ordem religiosa ora retratada, ônus do qual não desincumbiu nos termos do art. 333, II do CPC c/c art. 818 da CLT”. Em razão disso, considerou nula a dispensa imotivada da reclamante e determinou a reintegração da autora no emprego. 2. Violação do artigo 173, § 1º, II, da Constituição Federal e contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-1 do TST não demonstradas, porque nada dispõem acerca da reintegração ao emprego fundada em ocorrência de dispensa discriminatória. Recurso de revista não conhecido.⁸⁷

(TST / RR: 7458420115030066, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 10/05/2017, 1ª Turma, Data de Publicação: de JT 19/05/2017)”.⁸⁸

⁸⁷ <http://www.direitonosso.com.br/trt-16a-regia%CC%83o-acorda%CC%83o-trabalho-sabado>. Acesso em 05.10.2017.

⁸⁸ *Idem.*

□ Em outra situação, a demissão do Reclamante se deu por motivação econômica e não discriminatória; que não restaram configurados os requisitos do instituto do dano moral e, por fim, apela para que, em se mantendo a decisão de indenização por danos morais, sejam observados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, buscando assim, alternativamente, a redução do quantum indenizatório.

SENTENÇA QUE SE MANTÉM PELOS PRÓPRIOS FUNDAMENTOS: Dispõe o art. 5º, VIII, da Constituição Federal, que “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”. (TRT-5 / RecOrd: 03046003920095050251 BA 0304600-39.2009.5.05.0251, Relator: MARIA ADNA AGUIAR, 5ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 17/03/2015).⁸⁹

A ré insurge-se contra a decisão em que condenada ao pagamento de indenização por danos morais. Sustenta que a prova produzida indica a inocorrência do dano alegado. Salieta ter restado demonstrado que a autora não sofria qualquer espécie de pressão por não comparecer aos cultos realizados em horário que não correspondia ao funcionamento da ré, observando que os próprios convites ao culto esclarecem o caráter de não obrigação de comparecimento. Argumenta que a religiosidade de alguns diretores da ré não pode ser considerada como elemento causador de pressão ou ofensa aos demais colaboradores, já que vários diretores, sócios e associados não comungam da mesma crença conforme restou demonstrado pelo depoimento do preposto. Ressalta que, ainda que a autora fosse pressionada a comparecer aos cultos, o que refere apenas por argumento, ela não comparecia, conforme ela mesmo refere em seu depoimento, o que demonstra que não houve prejuízos ou violação à sua crença e dignidade. Por fim, mesmo que se considere tenha ocorrido o dano moral alegado, entende elevado o valor arbitrado à condenação, em face do que busca a redução do valor fixado pelo Juízo de origem.⁹⁰

O Juízo de origem entendeu ter restado demonstrado que a ré, por meio de sua supervisora e de seu sócio, cometeram atos ilícitos, violando o direito à dignidade do ser humano, os valores sociais do trabalho, inclusive a liberdade de crença. Em face da gravidade das

⁸⁹ *Ibidem.*

⁹⁰ <http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/454225/00004403520115010041%2318-01-2013.pdf?sequence=1>. Acesso em 05.10.2017.

situações vexatórias vividas pela autora, o assédio moral e a discriminação religiosa, condenou as réas ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 10.000,00.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Demonstrado nos autos que a trabalhadora sofreu dano moral decorrente de constrangimento exercido por superiores hierárquicos, consubstanciados no tratamento de forma inadequada, bem como em insistentes convites para participação de cultos religiosos para os quais não tinha interesse, fere a liberdade de crença garantida constitucionalmente, ensejando o pagamento de indenização por danos morais.⁹¹

□ TRT-4 / RO: 00013201820115040017 RS 0001320-18.2011.5.04.0017, Relator: CLÓVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS, Data de Julgamento: 19/09/2013, 17ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

ACORDAM os Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Nona Região, preliminarmente, por unanimidade, não conhecer das contrarrazões por intempestividade. Mérito: por maioria, dar provimento ao recurso ordinário para, alterando a sentença, acrescer à condenação a indenização por danos morais no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais). Custas processuais acrescidas no valor de R\$ 60,00, pela reclamada, calculadas sobre R\$ 3.000,00. Contribuições previdenciárias e fiscais na forma da legislação em vigor, contra o voto do Exmº Sr. Desembargador João Leite, que lhe negava provimento. DANO MORAL. EXISTÊNCIA. REPARAÇÃO PECUNIÁRIA. O deferimento de pedido de indenização por danos morais pressupõe conduta do empregador que tenha provocado dano ao empregado. Nos presentes autos, restou configurado o dano moral sofrido pelo reclamante por conta da discriminação de ordem religiosa praticada pelo empregador.⁹²

□ TRT-19 / RO: 69700200905619006 AL 69700.2009.056.19.00-6, Relator: João Batista, Data de Publicação: 24/05/2010.

O reclamante foi demitido sem justa causa, tendo recebido o aviso prévio, consoante prova o doc. de fls. 8, circunstância que revela que não lhe foi feita nenhuma acusação.

⁹¹ *Idem.*

⁹² *Ibidem.*

A reclamada, por sua vez, no seu depoimento (fl. 209) informa que o reclamante foi demitido em razão da falta de desempenho satisfatório e que sua demissão nada teve a ver com o fato de não poder trabalhar aos sábados.

ACORDAM os desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso e, no mérito, dar-lhe provimento para julgar improcedente a reclamação.

Sem prova de dano moral, ou de perseguição religiosa ou discriminação, não é possível manter decisão que condena em dano moral.⁹³

Nessa esteira, chama a atenção, pela profundidade, abrangência e pertinência, este texto adiante transcrito, do qual pode-se perceber, dentre outras ponderações, que a liberdade religiosa não é, naturalmente, um direito absoluto. A mesma deve ser ponderada com outros direitos e bens constitucionais que justificam a sua restrição, como sejam, neste último caso, a segurança pública, ordem pública e saúde pública, ao tempo em que a religião, para ser juridicamente relevante, deve envolver uma crença cogente, séria, sincera, coesa e importante, para o sujeito, a partir da qual se nutrem sentimentos éticos e morais tidos como objetivos. Além do mais, no contexto a seguir, ressalta-se que o ser humano não pode ser entendido apenas como “centro de lucro”:

São muitos os pontos de contato entre a religião e o mundo laboral. Desde logo, existem questões laborais que remetem para a discussão em torno dos valores, das quais a religião se tem ocupado ao longo dos séculos. Pense-se, nomeadamente, sobre questões éticas do mundo do trabalho que suscitam interrogações morais indissociáveis das visões religiosas e não religiosas do mundo, como sejam as respeitantes à dignidade do trabalho manual e intelectual, ao estatuto do trabalhador, às condições de trabalho, aos dias de trabalho e de descanso, ao salário, aos salários em atraso, à greve, aos objetivos prosseguidos pelo trabalho, ao apoio no caso de desemprego, doença e invalidez, à tributação, etc. (KHAN 2001, p. 289).

Um outro ponto de contato entre a religião e o mundo do trabalho pode ver-se na influência que o pensamento judaico-cristão tem tido na conformação positiva do trabalho, em domínios como o descanso semanal, a obrigação de pagamento de salário, a proibição de imposição de condições inumanas e a noção de opressão do

⁹³ *Idem.*

trabalhador como injustiça. Na verdade, muita da legislação laboral de proteção dos direitos dos trabalhadores e de combate à discriminação tem um fundo religioso (KOHLER 2008).

A liberdade religiosa é um direito fundamental consagrado na generalidade dos instrumentos internacionais de direitos humanos e das constituições estaduais. A mesma é indissociável da autonomia moral e racional do ser humano, da sua liberdade de consciência, de pensamento e de expressão. Ela integra a liberdade de crença, que protege o direito de desenvolver e sustentar uma determinada visão do mundo, incluindo aqui uma visão acerca da origem, do sentido e do destino da vida humana. Da visão do mundo sustentada decorrem, naturalmente, alguns imperativos éticos e morais. Daí que a mesma seja indissociável da liberdade de comportamento, incluindo aqui a prática religiosa e a adoção de normas quanto a ritos, hábitos dietéticos, vestuário e outros aspectos da conduta moral. A liberdade religiosa compreende ainda a liberdade de culto, abrangendo aqui a oração e a participação em serviços religiosos. A liberdade religiosa integra ainda a liberdade de expressão religiosa, incluindo naturalmente a liberdade de dar a conhecer as próprias crenças religiosas. A liberdade religiosa procura remover a coerção e a discriminação no domínio religioso. Esta é geralmente conhecida por proselitismo religioso, mas não é mais do que a liberdade de expressão aplicada à esfera religiosa. A religião, para ser juridicamente relevante, deve envolver uma crença cogente, séria, sincera, coesa e importante, para o sujeito, a partir da qual se nutrem sentimentos éticos e morais tidos como objetivos. A frequência regular de serviços religiosos pode ser um bom indício de que se está perante uma crença desse tipo. Naturalmente que a liberdade religiosa não é um direito absoluto. A mesma deve ser ponderada com outros direitos e bens constitucionais que justificam a sua restrição, como sejam, neste último caso, a segurança pública, ordem pública e saúde pública.

Uma questão que se coloca, neste contexto, diz respeito à liberdade religiosa do empregador. O problema suscita-se, imediatamente, quando o empregador é uma pessoa coletiva de natureza religiosa. Ou seja, quando é uma entidade de tendência religiosa. Quando assim é, a mesma vai reivindicar para si o direito a estabelecer relações “espirituais” de trabalho (clérigos; monges e freiras; pastores; missionários), irredutíveis a um contrato de trabalho dependente. Do mesmo modo, ela vai reivindicar o direito de estabelecer relações contratuais laborais apenas com pessoas que professam a mesma fé e de exigir uma lealdade qualificada (SEIFERT 2009, p. 56). Assim sucede, por exemplo, quando se pretende contratar unicamente professores da mesma fé (seminários; escolas religiosas). Assim, por exemplo, a uma Igreja Evangélica é legítimo exigir que o respectivo Pastor seja evangélico. Do mesmo modo, é legítimo exigir que um professor de seminário católico seja católico,

um professor de uma escola adventista seja adventista ou um animador da juventude islâmica seja islâmico. Nestes casos, a liberdade religiosa das pessoas coletivas, nas suas dimensões expressivas e associativas consagradas pelo direito constitucional e internacional dos direitos humanos, fundamenta inteiramente estas soluções, na medida em que as mesmas se afiguram essenciais para a salvaguarda da identidade e a prossecução das finalidades da confissão religiosa. Uma solução diferente poria em causa o conteúdo essencial da liberdade religiosa coletiva, que deixaria de ter qualquer conteúdo útil. Um outro problema relaciona-se com a questão de saber se a liberdade religiosa pode ser invocada por um empregador que se dedica a atividades não especificamente religiosas para conformar positivamente a vida da empresa, compreendendo o direito de trabalhar com outros da mesma fé na produção e transação de bens e serviços. Por outras palavras, importa averiguar se existe um direito a criar ambientes religiosamente homogêneos ou um direito a promover uma atividade econômica empresarial de acordo com um determinado ethos religioso (Por exemplo, utilização da Sharia para estruturar a atividade de uma instituição financeira de acordo com preceitos islâmicos; promoção da leitura da Bíblia e da oração antes do início da jornada de trabalho).

Em causa pode estar, neste contexto, o direito a adotar uma visão religiosa sobre os direitos das mulheres, sobre a orientação sexual ou sobre os costumes dos trabalhadores e dos clientes (fumo; álcool; vida familiar; comportamento sexual). Neste domínio têm sido apresentados alguns modelos para a tematização das relações entre o empregador e os trabalhadores, com incidência no plano religioso. Os princípios fundamentais de dignidade, liberdade, igualdade e solidariedade relativos ao Estado Constitucional apontam para a necessidade de garantir aos trabalhadores níveis razoáveis de liberdade religiosa e de não discriminação por motivos religiosos no local de trabalho. O objetivo consiste em não colocar o trabalhador na situação de ter que optar entre a identidade religiosa e o seu posto de trabalho. Do mesmo modo, pretende-se garantir o direito a manifestar a própria religião no local de trabalho, por palavras ou atos. Naturalmente que se trata aqui de um direito que deve ser ponderado com outros direitos e interesses constitucionalmente protegidos, de acordo com uma metódica de ponderação proporcional de bens em colisão. Nesta linha, há muito que o Título VII do Civil Rights Act, de 1964, nos Estados Unidos, veio estabelecer a obrigação que impende sobre os empregadores no sentido de acomodarem as práticas religiosas sinceras dos seus trabalhadores. A obrigação de acomodação cessa se existir um encargo desproporcionado para a empresa.

A amplitude da liberdade e da igualdade a reconhecer aos trabalhadores é indissociável da liberdade religiosa do empregador e da possibilidade que lhe é dada

de conformar a sua empresa de acordo com a sua visão do mundo, seja religiosa seja não religiosa (SEIFERT, 2009).

Importa tecer algumas considerações sobre a liberdade de expressão religiosa no trabalho. A expressão religiosa como imperativo religioso e prática religiosa. A mesma decorre naturalmente da centralidade que a religião pode ocupar na vida de um trabalhador e da sua tendência natural de partilhar as suas convicções com os colegas de trabalho. Os trabalhadores, passando longos tempos juntos, tenderão naturalmente a trocar ideias sobre os mais variados assuntos (Exemplo: política, desporto) (BERG 1999). A expressão religiosa como consequência natural da discussão dos mais variados temas no local de trabalho, nomeadamente nos intervalos previstos. O problema adquire uma relevância particular em contextos de grande imigração em que coexistem, no local de trabalho, pessoas com religiões totalmente diferentes, com entendimentos antagônicos entre si (SEIFERT, 2009).

Deve entender-se que o trabalhador tem, prima facie, o direito de falar de religião no local de trabalho, não existindo um direito de veto do empregador e dos restantes trabalhadores. Falar de religião não é, por si só, impor uma religião. Do mesmo modo, cabe ao trabalhador o direito de, com base nas suas convicções religiosas, pronunciar-se sobre os mais diversos temas (Por exemplo: aborto, homossexualidade) (JOHNSON 2005, p. 295).⁹⁴

Para Kohler (2008), a religião é indissociável do mundo do trabalho e da economia. E ainda bem que assim é. Esse fato pode contribuir para contrariar uma visão a partir de uma compreensão reducionista do ser humano, entendido apenas como “centro de lucro”. Continua o autor:

Na verdade, o desenvolvimento dos princípios da liberdade, igualdade e justiça nas relações laborais deve muito à reflexão de matriz religiosa. A presença da religião no local de trabalho obriga a um conjunto amplo de ponderações multidimensionais. A liberdade religiosa pode ser invocada por trabalhadores e empregadores. Estes podem, além disso, invocar os seus direitos de propriedade, liberdade contratual e iniciativa econômica privada, juntamente aos seus interesses na promoção de um clima de produtividade. Os colegas de trabalho daquele trabalhador que invoca a sua liberdade e igualdade religiosa também têm o direito ao trabalho, em condições de liberdade, igualdade e ausência de hostilidade. Por seu lado, a comunidade no seu

⁹⁴ Disponível em: http://site.liberdadereligiosa.org.br/lr_relacoes_trabalho.pdf. Acesso dia 08.03.2018.

todo tem interesse na produtividade, mas também num nível razoável de integração social de pessoas com diferentes visões do mundo. ⁹⁵

Voltando ao assunto-tema deste capítulo, agora ilustrado por essa abordagem, a pesquisa realizada mostrou grande quantidade de litígios envolvendo questões de prática de perseguição ou discriminação religiosa no ambiente de trabalho. A seguir, apresentamos mais algumas decisões de Cortes de Justiça sobre o assunto, além de aspectos doutrinários:

DANO MORAL COLETIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ATENTADO À LIBERDADE DE CRENÇA RELIGIOSA. ART. 5º, VI, DA CF. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO. CONDUTA RELEVANTEMENTE OFENSIVA A DIREITOS DA COLETIVIDADE. INDENIZAÇÃO DEVIDA.

1) A lesão capaz de ensejar o dever de indenizar por dano moral coletivo não necessita atingir diretamente um número significativo de pessoas, bastando que possa ofender uma coletividade e atingir os valores essenciais que devem estar assegurados em um ambiente de trabalho saudável, no qual compromissos mínimos de respeito e deferência à dignidade do ser humano sejam infalivelmente observados. 2) Trata-se, no presente caso, de uma violação à liberdade de crença religiosa que extrapola os interesses individuais e a dignidade individual da trabalhadora ofendida, não se podendo transigir a respeito da defesa da dignidade e da proteção da liberdade, honra e da intimidade daqueles que, como um conjunto de pessoas, negociam livremente a sua força de trabalho em troca de retribuição e reconhecimento, diante da repercussão dos direitos fundamentais nas relações privadas, seja no âmbito individual ou no plano coletivo. 3) Comprovada nos autos a conduta relevantemente ofensiva a direitos da coletividade, bem como ao princípio da dignidade da pessoa, deve ser parcialmente deferida a indenização por dano moral coletivo postulada pelo Ministério Público do Trabalho, a ser revertida em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador, nos termos previstos nos arts. 13 da Lei 7.347/85, e 11, V, da Lei 7.998/90.

(TRT-1- RO: 00000290820135010013 RJ, Relator: Rogério Lucas Martins, Sétima Turma, Data de Publicação: 24/01/2018)⁹⁶

⁹⁵ Idem.

⁹⁶ Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/538696630/recurso-ordinario-ro-290820135010013-rj/inteiro-teor-538697723>. Acesso em 15.01.2018

LIBERDADE RELIGIOSA E NÃO DISCRIMINAÇÃO: BENS CAROS À REPÚBLICA DEMOCRÁTICA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO POR MOTIVO DE CRENÇA RELIGIOSA. PARTICIPAÇÃO OBRIGATÓRIA EM SEITAS RELIGIOSAS COMO CONDIÇÃO PARA MANUTENÇÃO DO EMPREGO. CONFIGURAÇÃO DO EXERCÍCIO ABUSIVO DO PODER EMPREGATÍCIO.

A Constituição da República Federativa do Brasil assegura uma esfera pessoal de liberdade individual que se espalha para todas as relações empregatícias e que deve ser garantida nos locais de trabalho. Em um mundo multicultural, não se admite a diferenciação de tratamento em virtude da conduta religiosa do empregado, e independentemente da vontade de discriminar ou não, são ilícitas todas as discriminações, sejam elas diretas ou indiretas, dolosas ou culposas, sendo tais condutas vedadas pela Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil e que integra nossa ordem interna com status supralegal.

DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA. INDENIZAÇÃO A TÍTULO DE DANOS MORAIS DEVIDA. É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal, bem como gênero, opinião política, sindical, religiosa, cultural, dentre outros. A simples violação de uma situação jurídica subjetiva extrapatrimonial (ou de um interesse não patrimonial) em que esteja envolvida a vítima, desde que merecedora de tutela, será suficiente para garantir a reparação. No caso em tela, o acervo probatório não deixa dúvidas acerca da violação à liberdade de crença da autora, diante da obrigatoriedade de participação cotidiana de rituais religiosos impostos pela ré no horário de trabalho e como condição de manutenção do emprego. Houve ofensa não só a esfera extrapatrimonial da autora como também afronta à ordem internacional, bem como às disposições constitucionais e legais brasileiras.

RESCISÃO INDIRETA. DIFERENÇAS DE FGTS E INSS. O art. 483, d, da CLT, prevê que pode o empregado considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando o empregador não cumprir suas obrigações, tais como os recolhimentos do FGTS, previsto nos termos do art. 15, da Lei nº 8.036/1990. Desta forma, comprovado o não recolhimento do FGTS, pode a obreira pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso conhecido e provido no particular.

(TRT-1- RO: 00104267720155010039, Relator: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA, Data de Julgamento: 10/05/2017, Sétima Turma, Data de Publicação: 13/06/2017)⁹⁷

TRT-PR-23-11-2010 EMENTA: DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO POR CRENÇA RELIGIOSA. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Para que se caracterize o dano moral devem ficar demonstradas as alegações de que a empregada sofreu discriminação no ambiente de trabalho em decorrência de sua opção religiosa. A ausência de prova dos fatos que ensejariam a reparação de ordem moral inviabiliza o acolhimento do pedido de indenização. Recurso ordinário da reclamante conhecido e não provido.

(TRT-9 18702009242901 PR 1870-2009-242-9-0-1, Relator: ALTINO PEDROSO DOS SANTOS, 3A. TURMA, Data de Publicação: 23/11/2010)⁹⁸

RECURSO DE REVISTA - LIBERDADE DE OPÇÃO RELIGIOSA - AMBIENTE DE TRABALHO - ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS-MAJORAÇÃO DO VALOR. A indenização por danos morais deve ser fixada em compatibilidade com a violência sofrida pelo empregado, as condições pessoais e econômicas dos envolvidos e a gravidade da lesão aos direitos fundamentais do ser humano, da honra e da integridade psicológica e íntima, sempre observando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Na hipótese, tendo em vista as peculiaridades do caso em concreto (conduta praticada, sua gravidade, o tempo de duração, bem como o duplo objetivo da indenização - compensar a empregada pela violação do seu patrimônio moral e desestimular a empregadora da prática reputada abusiva -, além da remuneração auferida pela reclamante, constatada a partir dos documentos juntados aos autos, e, mormente, a situação destacada no acórdão recorrido, qual seja, a de que não era obrigatória a participação dos empregados nos cultos realizados), deve ser mantido o quantum indenizatório fixado. Recurso de revista não conhecido.⁹⁹

⁹⁷ Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/469004326/recurso-ordinario-ro-104267720155010039?s=paid>. Acesso em 18.01.2018.

⁹⁸ Disponível em: <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18887800/18702009242901-pr-1870-2009-242-9-0-1-trt-9>. Acesso em 18.01.2018.

⁹⁹ Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/empresa-indenizar-trabalhadora-que-sofreu-discriminacao-religio-1
<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=400&digitoTst=79&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0004>. Acesso em 18.01.2018.

DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO DE CRENÇA RELIGIOSA. ÔNUS DA PROVA. AUTOR. NÃO CONFIGURAÇÃO. Com efeito, o assédio moral ou religioso alegado pelo autor tem que cabalmente provado em Juízo, ônus que a si pertence. Não se desincumbido deste ônus a contento, eis que a única testemunha trazida à colação prestou depoimento contraditório, impõe-se manter a decisão primária que indeferiu a indenização por danos morais. Apelo improvido.

(TRT-19 - RO: 82800200905619005 AL 82800.2009.056.19.00-5, Relator: José Abílio Neves Sousa, Data de Publicação: 03/05/2010)¹⁰⁰

DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DE CRENÇA RELIGIOSA. DANO MORAL CARACTERIZADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A Constituição Federal, ao dispor em seu art. 5º, incisos V e X, sobre a possibilidade de reparação do dano moral pôs um ponto final nas divergências doutrinárias e jurisprudenciais sobre a reparação de dano imaterial, e reafirmou seu principal desiderato de elevar ao grau máximo de proteção a dignidade do ser humano. Em complemento à Lei Maior, as normas infraconstitucionais que regulam a matéria impõem a observância de certos requisitos ao reconhecimento do dano moral, sendo imprescindível a verificação da ocorrência de ato danoso, praticado com culpa ou dolo, e a existência de nexo causal entre aquele ato e o dano moral suportado pela vítima. Vale frisar: o dano moral em si não é passível de prova porque inexistem critérios objetivos para apurar a dor ou o sofrimento que aflige a alma da vítima. No caso concreto ficou robustamente comprovado que a reclamante só não foi contratada pela empresa ré, após realizar algumas etapas do processo seletivo, por causa de crença religiosa, sem qualquer motivo plausível, pois professar a sua fé religiosa não traria nenhuma implicação no exercício da função a que se submetia no processo seletivo nem às atividades desempenhadas pela empresa ré. Esses fatos evidenciam, no seu conjunto, que houve discriminação injustificada e injustificável atentatória à garantia constitucional de isonomia no trato (inciso VIII do art. 5º da Lei Maior), pelo que a autora tem direito à indenização para reparar o dano moral sofrido.

(TRT-23- RO: 861201000923000 MT 00861.2010.009.23.00-0, Relator: DESEMBARGADOR EDSON BUENO, Data de Julgamento: 22/03/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: 23/03/2011)¹⁰¹

¹⁰⁰ Disponível em: <https://trt-19.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15807653/recurso-ordinario-ro-82800200905619005-al-8280020090561900-5>. Acesso em 18.01.2018.

¹⁰¹ Disponível em: <https://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20072067/recurso-ordinario-trabalhista-ro-861201000923000-mt-0086120100092300-0>. Acesso em 18.01.2018.

PROVA TESTEMUNHAL - TESTEMUNHA EMPREGADO E TESTEMUNHAS TERCEIRIZADAS - VEDAÇÃO LEGAL E CONSTITUCIONAL DE TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO. Não prospera, ademais, o fundamento discriminatório constante da r. sentença recorrida, pois o direito processual, e muito menos o direito processual do trabalho, não admite nenhum critério de valoração dos depoimentos prestados pelas testemunhas em função de sua condição social, raça, cor, sexo, **crença religiosa** ou categoria profissional à qual pertença, sendo ilegal e inconstitucional o fundamento de que o testemunho de um empregado da reclamada tem mais valor do que o de dois empregados de empresas terceirizadas. É ilegal porque nega vigência ao artigo 405, caput, do CPC (“Podem depor como testemunhas todas as pessoas, exceto as incapazes, impedidas ou suspeitas”); é inconstitucional por violentar o princípio basilar da República Federativa do Brasil proclamado pelo artigo 3º, inciso, IV, da Constituição de 1988 (“promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”), assim como os direitos fundamentais dos cidadãos inscritos no artigo 5º, caput e inciso I, da mesma constituição brasileira (“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros residentes no País a (...)”; I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;”). O juiz tem liberdade para sopesar o valor a ser dado aos depoimentos prestados pelas testemunhas, mas, como órgão do Estado, não tem autorização para fazê-lo com fundamento discriminatório.

(TRT-3-RO: 01108201413803008 0001108-44.2014.5.03.0138, Relator: Milton V. Thibau de Almeida, Terceira Turma, Data de Publicação: 14/12/2015)¹⁰²

01. LIBERDADE RELIGIOSA E NÃO DISCRIMINAÇÃO: BENS CAROS À REPÚBLICA DEMOCRÁTICA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO POR MOTIVO DE CRENÇA RELIGIOSA. CHACOTAS COM OS PRECEITOS DO CANDOMBLÉ. CONFIGURAÇÃO DO EXERCÍCIO ABUSIVO DO PODER EMPREGATÍCIO. A Constituição da República Federativa do Brasil assegura uma esfera pessoal de liberdade individual que se espalha para todas as relações empregatícias e que deve ser garantida nos locais de trabalho. Em um mundo multicultural, não se admite a diferenciação de tratamento em virtude da conduta religiosa do empregado, e independentemente da vontade de discriminar ou não, são ilícitas todas as discriminações, sejam elas diretas (dolosas) ou indiretas (culposas), sendo tais condutas vedadas pela Convenção 111 da Organização Internaci-

¹⁰² Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/271174060/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1108201413803008-0001108-4420145030138>. Acesso em 18.01.2018.

onal do Trabalho ratificada pelo Brasil e que integra nossa ordem interna com status de supralegalidade. 02. DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA EM CASOS DE DISCRIMINAÇÃO E LESÃO A DIREITOS FUNDAMENTAIS. APTIDÃO PARA A PROVA. DISTRIBUIÇÃO DINÂMICA. Quando há alegação de que ato ou prática empresarial disfarça uma conduta lesiva a garantias, princípios constitucionais ou direitos fundamentais incumbe ao empregador provar a motivação lícita e não abusiva de sua conduta. Atribuir ao reclamante a incumbência de provar que o tratamento recebido decorreu de ato de discriminação é obstar, pela via da distribuição da prova, a tutela judicial efetiva contra os atos e condutas de discriminação direta ou indireta. Destarte, em uma distribuição dinâmica do encargo probatório é possível afirmar que a pessoa discriminada deve apresentar indícios e/ou fatos que permitam deduzir ter sido submetida a tratamento desigual. Ao empregador competirá afastar a presunção da discriminação, comprovando a inexistência de tratamento desigual e/ou a razoabilidade e licitude da distinção. Cabe ao reclamante demonstrar indícios e ao empregador afastá-los, comprovando a inexistência de discriminação. Exegese do artigo 818 da CLT. 03. DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA. INDENIZAÇÃO A TÍTULO DE DANOS MORAIS DEVIDA. É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal, bem como gênero, opinião política, sindical, religiosa, cultural etc. A simples violação de uma situação jurídica subjetiva extrapatrimonial (ou de um interesse não patrimonial) em que esteja envolvida a vítima, desde que merecedora de tutela, será suficiente para garantir a reparação. No caso em tela, o acervo probatório não deixa dúvidas acerca do tratamento discriminatório praticado pela empregadora, mormente quanto à crença religiosa da autora, expondo-a a situação vexatória e humilhante no ambiente de trabalho, o que fere não somente sua esfera extrapatrimonial como também afronta à ordem internacional, bem como às disposições constitucionais e legais brasileiras. Recurso da reclamada conhecido e improvido.

(TRT-1-RO: 00109057020155010039 RJ, Relator: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA, Sétima Turma, Data de Publicação: 29/03/2017)¹⁰³

01. LIBERDADE RELIGIOSA E NÃO DISCRIMINAÇÃO: BENS CAROS À REPÚBLICA DEMOCRÁTICA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO POR

¹⁰³ Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/509332675/recurso-ordinario-ro-109057020155010039-rj>. Acesso em 18.08.2018.

MOTIVO DE CRENÇA RELIGIOSA. CHACOTAS COM OS PRECEITOS DO CANDOMBLÉ. CONFIGURAÇÃO DO EXERCÍCIO ABUSIVO DO PODER EMPREGATÍCIO. A Constituição da República Federativa do Brasil assegura uma esfera pessoal de liberdade individual que se espraia para todas as relações empregatícias e que deve ser garantida nos locais de trabalho. Em um mundo multicultural, não se admite a diferenciação de tratamento em virtude da conduta religiosa do empregado, e independentemente da vontade de discriminar ou não, são ilícitas todas as discriminações, sejam elas diretas (dolosas) ou indiretas (culposas), sendo tais condutas vedadas pela Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho ratificada pelo Brasil e que integra nossa ordem interna com status de supralegalidade.

02. DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA EM CASOS DE DISCRIMINAÇÃO E LESÃO A DIREITOS FUNDAMENTAIS. APTIDÃO PARA A PROVA. DISTRIBUIÇÃO DINÂMICA. Quando há alegação de que ato ou prática empresarial disfarça uma conduta lesiva a garantias, princípios constitucionais ou direitos fundamentais incumbe ao empregador provar a motivação lícita e não abusiva de sua conduta. Atribuir ao reclamante a incumbência de provar que o tratamento recebido decorreu de ato de discriminação é obstar, pela via da distribuição da prova, a tutela judicial efetiva contra os atos e condutas de discriminação direta ou indireta. Destarte, em uma distribuição dinâmica do encargo probatório é possível afirmar que a pessoa discriminada deve apresentar indícios e/ou fatos que permitam deduzir ter sido submetida a tratamento desigual. Ao empregador competirá afastar a presunção da discriminação, comprovando a inexistência de tratamento desigual e/ou a razoabilidade e licitude da distinção. Cabe ao reclamante demonstrar indícios e ao empregador afastá-los, comprovando a inexistência de discrimen. Exegese do artigo 818 da CLT.

03. DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA. INDENIZAÇÃO A TÍTULO DE DANOS MORAIS DEVIDA. É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal, bem como gênero, opinião política, sindical, religiosa, cultural etc. A simples violação de uma situação jurídica subjetiva extrapatrimonial (ou de um interesse não patrimonial) em que esteja envolvida a vítima, desde que merecedora de tutela, será suficiente para garantir a reparação. No caso em tela, o acervo probatório não deixa dúvidas acerca do tratamento discriminatório praticado pela empregadora, mormente quanto à crença religiosa da autora, expondo-a a situação vexatória e humilhante no ambiente de trabalho, o que fere não somente sua esfera extrapatrimonial como

também afronta à ordem internacional, bem como às disposições constitucionais e legais brasileiras. Recurso da reclamada conhecido e improvido.

(TRT-1- RO: 00109057020155010039, Relator: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA, Data de Julgamento: 08/03/2017, Sétima Turma, Data de Publicação: 29/03/2017)¹⁰⁴

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. DOENÇA OCUPACIONAL. TRANSTORNO PSICOLÓGICO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. FIXAÇÃO DO QUANTUM. O Regional, analisando a prova dos autos, concluiu que ficou configurado o dano, qual seja, o transtorno psicológico que acometeu a Reclamante, causando-lhe a sua aposentadoria por invalidez, o nexo causal com a atividade desenvolvida na empresa, e a culpa do Reclamado pelo assédio moral decorrente da jornada de trabalho extenuante e do tratamento hostil e inadequado, por parte dos superiores hierárquicos, que submetiam a empregada a cobranças excessivas de cumprimento de metas e a **discriminação no tocante à sua crença religiosa** e à sua condição feminina. Dentro de tal contexto, a alegação recursal de que não ficaram configurados o nexo causal e a culpa do empregador desafia o reexame do conjunto probatório produzido nos autos, procedimento vedado no Recurso de Revista, na forma da Súmula n.º 126 do TST. Recurso de Revista não conhecido.

(TST - RR: 1655003320115160012, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 05/08/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/08/2015)¹⁰⁵

PRINCÍPIO DA ISONOMIA OU DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO. Evidente que o fornecimento do benefício vale-alimentação e vale-refeição não é uma obrigatoriedade legal e que, quando não previsto nas normas coletivas de forma coercitiva, caso dos autos, em que a cláusula quinquagésima oitava da Convenção Coletiva estabelece apenas obrigação facultativa, trata-se de mera liberalidade. Todavia, optando a empresa por fornecer os benefícios aos seus funcionários, deverá fazê-lo a todos igualmente, sob pena de afronta ao princípio da isonomia ou da não-discriminação, como bem referido na sentença. O princípio da não-discriminação no trabalho pressupõe que todo o trabalho de igual valor merece igual remuneração. O propósito é coibir práticas repugnantes de discriminação no trabalho, sejam de natu-

¹⁰⁴ Disponível em :<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/444234997/recurso-ordinario-ro-109057020155010039>. Acesso em 18.01.2018.

¹⁰⁵ Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/219812241/recurso-de-revista-rr-1655003320115160012>. Acesso em 18.01.2018.

reza de raça, sexo, idade, **crença religiosa** ou de qualquer outra natureza. Assim, comprovado que alguns empregados recebiam vale-alimentação e vale-refeição, tais benefícios t (...) (TRT-4 - RO: 108506020115040271 RS 0010850-60.2011.5.04.0271, Relator: MARCELO GONÇALVES DE OLIVEIRA, Data de Julgamento: 22/08/2012, Vara do Trabalho de Osório)¹⁰⁶

JUSTA CAUSA. FALTAS. EMPREGADO ADVENTISTA. A justa causa, por ser essa a pena máxima aplicada ao empregado, deve ser soberanamente comprovada e cercada de todos os seus requisitos, porquanto, além de impedir que o empregado receba a totalidade das verbas contratuais, pode macular a sua vida profissional, social e familiar. No caso dos autos, a ré imputou a desídia ao autor, pelo suposto comportamento faltoso, o que não conseguiu demonstrar, já que a empregadora concordou, desde o início do contrato, com a condição pessoal do reclamante no sentido de não laborar a partir das 17 h da sexta-feira até as 17 h do sábado, inclusive com a emissão de parecer de setor interno da companhia de limpeza neste sentido, em conformidade com os **preceitos religiosos do autor**. Também não consta no edital, tampouco no contrato, a estipulação de que o trabalhador laborasse especificamente no período aludido, até porque a ré possui dezoito mil funcionários, o que denota a inexistência de maiores problemas quanto à escala dos empregados. O comportamento empresarial, portanto, vai de encontro com o artigo 5º, inciso VIII, da CRFB e com a Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Intolerância e Discriminação baseadas em Religião ou Crença. DANO MORAL. A indenização por danos morais foi elevada a modalidade de garantia constitucional em face da violação dos direitos fundamentais de intimidade, de respeito à vida privada, à honra e à imagem (Art. 5º, inciso X, CRFB), assegurando a manifestação do pensamento e reparando todos os agravos ao ser humano (Art. 5º, incisos IV e V CRFB), com singular tutela aqueles que ocorrem nas relações de trabalho, mercedores de uma justiça especializada para conhecê-los e apreciá-los (Art. 114, inciso VI, CRFB). Recurso não provido.

(TRT-1- RO: 4403520115010041 RJ, Relator: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Data de Julgamento: 29/10/2012, Sétima Turma, Data de Publicação: 2013-01-18)¹⁰⁷

¹⁰⁶ Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22142914/recurso-ordinario-ro-108506020115040271-rs-0010850-6020115040271>. Acesso em 18.01.2018.

¹⁰⁷ Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24275207/recurso-ordinario-ro-4403520115010041-rj-trt-1>. Acesso em 18.01.2018.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL LAICISMO E LIBERDADE DE CRENÇA—DISPENSA PRETENSAMENTE OCORRIDA COM BASE NA ORIENTAÇÃO RELIGIOSA DO EMPREGADO - AUSÊNCIA DE PROVA Dentre as maiores conquistas da sociedade moderna encontra-se o laicismo, que é a autonomia do Estado perante a Igreja, rompidos que foram os laços existentes, até então, entre o Estado Monárquico e o Clero. Embora a Constituição da República Federativa do Brasil tenha sido promulgada sob a proteção de Deus, conforme se infere do seu Preâmbulo, que é o hall de entrada dos direitos magnos, o Estado Brasileiro é indiscutivelmente laico, pelo que ninguém poderá ser privado de direitos por motivo de crença religiosa, consoante art. 3º., inciso IV, combinado com o 5º., inciso VIII, ambos da Constituição Federal. Nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC, cabe ao Autor a demonstração da ocorrência dos fatos controvertidos que dão origem ao direito reivindicado. O ônus da prova constitui ônus das partes por razão de segurança jurídica e contribui para que a decisão se aproxime do ideal de justiça, impedindo que a lide seja composta apenas com base nas alegações que mais agradem ao juiz. Desta forma, não trazendo a prova certeza quanto à ocorrência do fato que dá origem ao direito postulado discriminação religiosa - necessária a rejeição da pretensão, porquanto, sobre pretexto de fazer justiça, não pode o julgador superar tal regra, porque, no curso da ação, a prova é fundamental para dar consistência jurídica àquilo que se defende como pretensão exigível. Portanto, não tendo o Reclamante demonstrado, de forma cabal, que foi dispensado e ofendido pelo Reclamado em virtude de sua orientação religiosa, incabível o deferimento de indenização por dano moral.

(TRT-3 - RO: 951108 00055-2008-045-03-00-0, Relator: Luiz Otávio Linhares Renault, Quarta Turma, Data de Publicação: 12/07/2008,11/07/2008. DJMG. Página 6. Boletim: Sim.)¹⁰⁸

DANOS MORAIS. PROSELITISMO RELIGIOSO NÃO COMPROVADO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Os atos de discriminação e humilhação em função de crença religiosa ou qualquer outra condição especial e individual da pessoa devem ser firmemente repudiados. Todavia, o empregado somente tem direito à indenização por danos morais quando comprova, de forma robusta, a responsabilidade dolosa ou culposa do empregador pela lesão moral sofrida. Demonstrado nos autos que não restou caracterizada qualquer violação do d

¹⁰⁸ Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129545333/recurso-ordinario-trabalhista-ro-951108-00055-2008-045-03-00-0>. Acesso em 18.01.2018.

(TRT-15 - RO: 47446 SP 047446/2006, Relator: FERNANDO DA SILVA BORGES, Data de Publicação: 06/10/2006)¹⁰⁹

DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO DE CRENÇA RELIGIOSA. ÔNUS DA PROVA. AUTOR. NÃO CONFIGURAÇÃO. Com efeito, o assédio moral ou religioso alegado pelo autor tem que cabalmente provado em Juízo, ônus que a si pertence. Não se desincumbido deste ônus a contento, eis que a única testemunha trazida à colação prestou depoimento contraditório, impõe-se manter a decisão primária que indeferiu a indenização por danos morais. Apelo improvido.

(TRT-19 - RO: 82800200905619005 AL 82800.2009.056.19.00-5, Relator: José Abílio Neves Sousa, Data de Publicação: 03/05/2010)¹¹⁰

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. NÃO CONTRATAÇÃO DA RECLAMANTE. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA. JULGAMENTO “EXTRA PETITA”. A reclamada não apresenta argumentos capazes de desconstituir a juridicidade de decisão que denegou seguimento ao recurso de revista, à míngua de comprovação de pressuposto intrínseco previsto no art. 896 da CLT. Na hipótese, o Tribunal Regional, valorando fatos e provas, firmou convicção no sentido de que, ao decidir não contratar a reclamante, “houve, por parte da reclamada, a adoção de uma atitude discriminatória, contrária ao direito”, a ensejar a pleiteada indenização por danos morais. Logo, como assinalado na decisão agravada, não é viável concluir, apenas porque não comprovado o **cunho religioso** da afirmada discriminação, que o Tribunal tenha decidido a lide fora dos limites em que foi proposta, porquanto inexistente condenação em quantidade superior ou em objeto diverso do que foi demandado contra a reclamada. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(TST - AIRR: 187002720145130008, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 08/02/2017, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/02/2017)¹¹¹

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - ATO ILÍCITO - DISCRIMINAÇÃO POR MOTIVO DE RELIGIÃO OU CRENÇA - AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO - NÃO CABI-

¹⁰⁹ Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19089778/recurso-ordinario-ro-47446-sp-047446-2006>. Acesso em 18.01.2018.

¹¹⁰ Disponível em: <https://trt-19.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15807653/recurso-ordinario-ro-82800200905619005-al-8280020090561900-5/inteiro-teor-15807654>. Acesso em 18.01.2018.

¹¹¹ Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/429174969/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-187002720145130008>. Acesso em 18.01.2018.

MENTO - HIPÓTESE. Se o conjunto probatório não demonstra a suposta perseguição perpetrada pelo empregador por motivo religioso, é indevida a indenização por dano moral.

(TRT-24 00014374620125240072, Relator: NICANOR DE ARAÚJO LIMA, 2ª TURMA, Data de Publicação: 24/09/2013)¹¹²

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO. A liberdade de crença, ou liberdade religiosa, é protegida pelo art. 5º, inciso VI, da Constituição Federal. É direito da personalidade cujo âmbito de proteção envolve, de modo abrangente, o sentido do mundo e da vida humana a partir da perspectiva de quem professa determinada religião. O Estado deve manter-se neutro diante da opção religiosa; ao empregador impõe-se a mesma obrigação, diante da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas. A **liberdade religiosa abarca o exercício de cultos ou celebrações, mas também determinados usos, dentre os quais a adoção de determinada indumentária das entidades espirituais de determinada religião**. Daí porque o deboche em razão da ciência de que o empregado guardava consigo tecidos voltados a essa finalidade é expressão de discriminação religiosa. Recurso do reclamante a que se dá provimento.

(TRT-4 - RO: 00213244320155040403, Data de Julgamento: 17/02/2017, 6ª Turma)¹¹³

DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DE CRENÇA RELIGIOSA. DANO MORAL CARACTERIZADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A Constituição Federal, ao dispor em seu art. 5º, incisos V e X, sobre a possibilidade de reparação do dano moral pôs um ponto final nas divergências doutrinárias e jurisprudenciais sobre a reparação de dano imaterial, e reafirmou seu principal desiderato de elevar ao grau máximo de proteção a dignidade da pessoa humana. Em complemento à Lei Maior, as normas infraconstitucionais que regulam a matéria impõem a observância de certos requisitos ao reconhecimento do dano moral, sendo imprescindível a verificação da ocorrência de ato danoso, praticado com culpa ou dolo, e a existência denexo causal entre aquele ato e o dano moral suportado pela vítima. Vale frisar: o dano moral em si não é passível de prova porque inexistem critérios objetivos para apurar a dor ou o sofrimento que aflige a alma da vítima. No caso concreto ficou robustamente comprovado que a reclamante só não foi contratada pela empresa ré, após realizar algumas etapas do processo seletivo, por causa de crença religiosa, sem qualquer motivo plausível, pois professar a

¹¹² Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/382290236/14374620125240072>. Acesso em 18.01.2018.

¹¹³ Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/432023977/recurso-ordinario-ro-213244320155040403>. Acesso em 18.01.2018.

sua fé religiosa não traria nenhuma implicação no exercício da função a que se submetia no processo seletivo nem às atividades desempenhadas pela empresa ré. Esses fatos evidenciam, no seu conjunto, que houve discriminação injustificada e injustificável atentatória à garantia constitucional de isonomia no trato (inciso VIII do art. 5º da Lei Maior), pelo que a autora tem direito à indenização para reparar o dano moral sofrido.

(TRT-23 - RO: 861201000923000 MT 00861.2010.009.23.00-0, Relator: DESEMBARGADOR EDSON BUENO, Data de Julgamento: 22/03/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: 23/03/2011)¹¹⁴

DISCRIMINAÇÃO POR MOTIVO DE GÊNERO E DE CRENÇA RELIGIOSA. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO E MONTANTE. 1 - O TRT consignou que houve a prova dos fatos que ensejaram o pedido de indenização por dano moral (discriminação de gênero e de crença religiosa), não havendo como se chegar a conclusão contrária nesta esfera recursal (Súmula nº 126 do TST). 2 - O que se exige é a prova dos fatos que ensejam o pedido de indenização por danos morais, e não a prova dos danos imateriais, esta, de resto, impossível (os danos morais verificam-se in re ipsa - a coisa fala por si), de maneira que podia a Corte regional presumir os danos morais a partir do contexto geral da lide. 3 - A indenização por danos morais é devida nos casos de afronta à honra objetiva (consideração perante terceiros) e à honra subjetiva (sentimento da própria dignidade moral; consideração perante si mesmo). 4 - Quanto ao montante da indenização por dano moral, são inservíveis os arestos citados para confronto de teses. 5 - Recurso de revista de que não se conhece.

(TST - RR: 2104820125080013 210-48.2012.5.08.0013, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 08/05/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/05/2013)¹¹⁵

DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO DE CRENÇA RELIGIOSA. ÔNUS DA PROVA. AUTOR. NÃO CONFIGURAÇÃO. Com efeito, o assédio moral ou religioso alegado pelo autor tem que cabalmente provado em Juízo, ônus que a si pertence. Não se desincumbido deste ônus a contento, eis que a única testemunha trazida à colação prestou depoimento contraditório, impõe-se manter a decisão primária que indeferiu a indenização por danos morais. Apelo improvido.

¹¹⁴ Disponível em: <https://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19148409/recurso-ordinario-trabalhista-ro-861201000923000-mt-0086120100092300-0>. Acesso em 18.01.2018.

¹¹⁵ Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23140074/recurso-de-revista-rr-2104820125080013-210-4820125080013-tst..> Acesso em 18.01.2018.

(TRT-19 - RECORD: 82800200905619005 AL 82800.2009.056.19.00-5, Relator: José Abílio Neves Sousa, Data de Publicação: 03/05/2010)¹¹⁶

DISCRIMINAÇÃO- DISPENSA EM RAZÃO DA IDADE - PROVA PERICIAL- PERFIL DO MERCADO DE TRABALHO E PERFIL EMPRESARIAL - Discriminação, de acordo com a Convenção n. 111, de 1958, editada pela Organização Internacional do Trabalho, é toda e qualquer distinção, separação, exclusão ou preferência estabelecida sobre a raça, a cor, a nacionalidade, a convicção filosófica ou política, **a crença religiosa**, o sexo, a idade, o estado civil, a necessidade especial, a opinião, a origem e a classe social, que têm por finalidade explícita, direta e imediata, eliminar ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento relacionado com o trabalho ou a profissão, quer quanto à admissão ou permanência. Desse raio de incidência, afasta-se a denominada discriminação positiva, que se caracteriza pela fixação de uma diferença em benefício de determinadas pessoas, como as acima enumeradas, exemplificativamente, com o fito de estabelecer uma igualdade socialmente rompida, seja qual for o motivo. Se a intenção é a correção da desigualdade, a discriminação é tolerada e muitas vezes até incentivada pela via legislativa. Com atos desta natureza, procura-se fixar um tratamento diferenciado entre os desiguais, na medida da desigualdade existente entre eles, proporcionando certo equilíbrio social. A Declaração de Filadélfia estatui que todos os seres humanos, seja qual for a raça, **credo** ou sexo, têm direito ao progresso material e ao **desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais, constituindo a discriminação**, nesta mesma diretiva, grave violação aos direitos previstos na Declaração Universal dos Direitos do Homem, pelo que deve ser combatida por toda a sociedade para o seu próprio bem-estar. A Constituição Federal formadora do Estado democrático de direito, fundado, dentre outros princípios, na dignidade do ser humano, nos valores sociais do trabalho e no pluralismo, prescreve, em seu artigo 5-o, inciso XLI, que a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais. Obviamente, que o mencionado dispositivo legal não se limita à persecução e respectiva punição na esfera penal. Isso é importantíssimo, mas não é tudo. No âmbito do Direito do Trabalho, eventual rescisão contratual baseada na discriminação enseja pelo menos duas sanções: a) reintegração, com direito a parcelas vencidas amplamente atualizadas; b) indenização por dano moral. Na sociedade pós-moderna, info- info (baseada na informática e na informação), perante a qual o trabalho do homem vem sofrendo enormes transformações,

¹¹⁶ Disponível em: <https://trt-19.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15293658/recurso-ordinario-record-82800200905619005-al-8280020090561900-5/inteiro-teor-15293659>. Acesso em 18.01.2018.

estatísticas têm mostrado a prática de certas discriminações no mercado de trabalho relacionadas com a cor, o sexo e a idade, sendo certo que, quanto a este último aspecto, o mercado está praticamente fechado para o ingresso de jovens entre dezoito e vinte e seis anos e adultos com mais de quarenta anos. Não obstante esse quadro assustador, tais pesquisas refletem uma macro-visão do mercado de trabalho, cujos resultados não podem ser aplicados automaticamente às dispensas sem justa causa. Se a prova pericial, meio hábil para desvelar o perfil das resilições de determinada empresa, evidencia um percentual extremamente equilibrado, no que tange à idade dos empregados despedidos, sem qualquer tendência a um comportamento discriminatório, inclusive com variações e intercessões na curva minimamente ascendente por provável adesão a PDV - plano de demissão voluntária - não há como se entender configurada a dispensa discriminatória.

(TRT-3 - RO: 00159200613503003 0015900-90.2006.5.03.0135, Relator: Luiz Otávio Linhares Renault, Quarta Turma, Data de Publicação: 27/01/2007,DJMG. Página 9. Boletim: Sim.)¹¹⁷

1. NORMA COLETIVA. CLÁUSULA. ULTRATIVIDADE E ADERÊNCIA LIMITADA POR REVOGAÇÃO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 277/TST. As cláusulas normativas que traduzem condições benéficas ao trabalhador, integram seu contrato de trabalho enquanto não suprimidas por nova negociação coletiva, conforme nova redação do verbete sumular nº 277 do C. TST. Cristalizou-se, pois, na jurisprudência sumulada, a incidência das teorias - ou regras interpretativas - da ultratividade e da aderência limitada por revogação, que no dizer do Min. Maurício Godinho Delgado "instaura natural incentivo à negociação coletiva". Sentença reformada, no particular. 2. ESFORÇOS REPETITIVOS. NEXO CAUSAL. DANO MORAL. Demonstrado por laudo pericial o nexo entre o trabalho da reclamante na Ré e a doença que a acometeu, decorrente de esforços repetitivos em posição anti-ergonômica, com redução parcial e permanente da capacidade laboral, não se exime a reclamada da culpa e do consequente dever de indenizar os danos extrapatrimoniais resultantes. Evidenciado o impacto moral e psicológico que atingiu a empregada em face doença de que foi acometida, após mais de duas décadas de trabalho na empresa, e que implicou sofrimento físico, emocional, psicológico, além de problemas pessoais e sociais, resultantes da limitação para o desempenho de atividades manuais que, conseqüentemente, vieram a afetar sua vida diária, resulta inequívoco o dever de reparar. 3. EMPREGADA QUE NECESSITA DE READAPTAÇÃO.

¹¹⁷ Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129536273/recurso-ordinario-trabalhista-ro-159200613503003-0015900-902006503013>. Acesso em 18.01.2018.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. As Leis 7.853/89 e 10.048/00 asseguram às pessoas portadoras de necessidades especiais o pleno exercício de direitos individuais e sociais. No afã de dar concretude a essas normas por meio de ações afirmativas que promovam a integração pelo trabalho, o art. 93 da Lei 8.213/91 estabelece que empresas com mais de 100 empregados devem preencher de 2 a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência. E o parágrafo 1º deste artigo preceitua que "A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante". Essa obrigação, compatibiliza-se com a igualdade substantiva preconizada no art. 5º da Constituição, com a função social da propriedade e da empresa (arts. 5º, XXIII e 170, da CF), com os princípios constitucionais da solidariedade (art. 3º, I, CF), da promoção da justiça social, livre iniciativa, busca do pleno emprego, redução das desigualdades sociais (art. 170, CF), valor social do trabalho e dignidade da pessoa humana (art. 1º, IV e III). Por fim, referida norma atende à Convenção nº 159 da OIT, da qual nosso país é signatário. Ainda que ao empregador sejam resguardados os direitos de propriedade e da livre iniciativa, não se exime dos princípios constitucionais que vedam toda e qualquer forma de discriminação. Dentre as diversas práticas atentatórias à integridade moral dos trabalhadores encontra-se a discriminação, que Mauricio Godinho Delgado conceitua como a "conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada" (in "Curso de Direito do Trabalho". São Paulo: LTr, 2003, p. 767). A Lei 9.029/1995, primeiro fundamento invocado pela reclamante para o pedido de reintegração, veda a "adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.". A doutrina e jurisprudência nacionais afirmam que este rol não é taxativo, nele se incluindo outras situações, tais como **a crença religiosa ou convicção filosófica** ou política, orientação sexual ou saúde física, sensorial e mental. E é em razão da fragilidade de sua saúde física, decorrente da redução permanente da capacidade funcional, sem observância pela demandada de que era empregada readaptada, que alega a reclamante ter sofrido dispensa discriminatória. O documento de fl. 23 noticia que a autora era empregada reabilitada e efetivamente, a demandada não demonstrou ter cumprido a condição legal para a dispensa da trabalhadora reabilitada. Afigura-se claro, *in casu*, que o preconceito é a barreira a ser ultrapassada. Afinal, todo novo em-

pregado passa por um período de adaptação, durante o qual ele é orientado e capacitado para o cargo, e com a pessoa com necessidade de readaptações não poderia ser diferente. Inválida pois, a dispensa da autora, procedendo o pedido de reintegração, merecendo prestígio a brilhante sentença primária. Sentença mantida.

(TRT-2-RO: 01221002820085020314 SP 01221002820085020314 A20, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 18/02/2014, 4ª TURMA, Data de Publicação: 28/02/2014)¹¹⁸

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA POR OPÇÃO RELIGIOSA. DANO MORAL. A dispensa de empregado como ato discriminatório está expressamente proibida, nos termos do art. 1º, da Lei 9.029/95, que aduz a proibição da adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII, do art. 7º, da Constituição Federal. Embora o texto legal não enumere a prática discriminatória por opção religiosa, é certo que o entendimento da Lei pode e deve ser aplicado por analogia, na medida em encontra amparo nas garantias gerais contidas pela Constituição, que no art. 5º, inciso VI, dispõe que é inviolável a liberdade de consciência e de crença, (...). Evidenciado nos autos que a conduta da reclamada representou prática discriminatória em face da opção religiosa do empregado configurando-se em abuso do poder potestativo do empregador, emerge daí o ato ilícito, com repercussão na esfera moral do empregado, passível de reparação.

(TRT-10 - RO: 01786201301610006 DF 01786-2013-016-10-00-6 RO, Relator: Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães, Data de Julgamento: 27/08/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: 05/09/2014 no DEJT)¹¹⁹

SENTENÇA QUE SE MANTÉM PELOS PRÓPRIOS FUNDAMENTOS: Dispõe o art. 5º, VIII, da Constituição Federal, que 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.

(TRT-5 - RecOrd: 03046003920095050251 BA 0304600-39.2009.5.05.0251, Relator: MARIA ADNA AGUIAR, 5ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 17/03/2015.)¹²⁰

¹¹⁸ Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/125548476/recurso-ordinario-ro-1221002820085020314-sp-01221002820085020314-a20>. Acesso em 18.01.2018.

¹¹⁹ Disponível em: <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/137934588/recurso-ordinario-ro-1786201301610006-df-01786-2013-016-10-00-6-ro/relatorio-e-voto-137934606>. Acesso em 18.01.2018.

MOTORISTA DE ÔNIBUS ADVENTISTA DO SÉTIMO DIA. TRABALHO AOS SÁBADOS. PONDERAÇÃO DE INTERESSES. RAZOABILIDADE. É razoável e, portanto, legítima a ponderação de interesses que observa o direito constitucionalmente garantido de liberdade de culto ou religiosa, determinando que a reclamada não escale o empregado, motorista de ônibus e adventista do sétimo dia, para trabalhar das 18h de sexta-feira às 18h de sábado, enquanto permite a sua escalação em todos os domingos, se necessário for, para o cumprimento total da carga horária, evitando, assim, prejuízos à atividade empresarial. (TRT18, RO-0000536-66.2011.5.18.0012, Rel. DANIEL VIANA JÚNIOR, 2ª TURMA, 04/07/2012)

(TRT-18 – RO: 00005366620115180012 GO 0000536-66.2011.5.18.0012, Relator: DANIEL VIANA JÚNIOR, Data de Julgamento: 04/07/2012, 2ª TURMA)¹²¹

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Demonstrado nos autos que a trabalhadora sofreu dano moral decorrente de constrangimento exercido por superiores hierárquicos, consubstanciados no tratamento de forma inadequada, **bem como em insistentes convites para participação de cultos religiosos para os quais não tinha interesse, fere a liberdade de crença garantida constitucionalmente, ensejando o pagamento de indenização por danos morais.**

(TRT-4 - RO: 00013201820115040017 RS 0001320-18.2011.5.04.0017, Relator: CLÓVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS, Data de Julgamento: 19/09/2013, 17ª Vara do Trabalho de Porto Alegre)¹²²

RECURSO DA RECLAMANTE. RESCISÃO POR JUSTA CAUSA. ARTIGO 482, ALÍNEA I, DA CLT. Demonstrado o *animus abandonandi* da reclamante, que não mais compareceu ao emprego após o retorno de benefício previdenciário, é mantida a conclusão de rescisão do contrato por justa causa e indevidas as parcelas rescisórias vindicadas pela obreira, exceto férias e natalinas proporcionais. RECURSO DAS RECLAMADAS. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. **ASSÉDIO RELIGIOSO.** A reclamante era compelida a participar de culto religioso diverso do seu, sob temor de perder o emprego. Violação aos dispositivos

¹²⁰ Disponível em: <https://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/174553837/recurso-ordinario-record-3046003920095050251-ba-0304600-3920095050251/inteiro-teor-17455385>. Acesso em 18.01.2018.

¹²¹ Disponível em: <https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/208176833/recurso-ordinario-trabalhista-ro-5366620115180012-go-0000536-6620115180012/inteiro-teor-208176854>. Acesso em 18.01.2018.

¹²² Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128643957/recurso-ordinario-ro-13201820115040017-rs-0001320-1820115040017/inteiro-teor-128643966>. Acesso em 18.01.2018.

contidos no artigo 5º, incisos VI e VIII, da CF que impõe o dever de reparação por dano moral ao empregador.

(TRT-4- RO: 00007959520135040104 RS 0000795-95.2013.5.04.0104, Relator: JOÃO BATISTA DE MATOS DANDA, Data de Julgamento: 29/05/2014, 4ª Vara do Trabalho de Pelotas)¹²³

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Direito à indenização que depende da existência de prejuízo, ou seja, de dano, razão pela qual deve ser comprovado, a não ser que decorra dos fatos em si. Prova oral que evidencia o assédio moral alegado, uma vez demonstrado que o autor era submetido a **manifestações religiosas no seu local de trabalho, o que fere a liberdade de crença garantida constitucionalmente. Recurso parcialmente provido.**

(TRT-4 - RO: 00002320620115040029 RS 0000232-06.2011.5.04.0029, Relator: JOSÉ FELIPE LEDUR, Data de Julgamento: 19/09/2012, 29ª Vara do Trabalho de Porto Alegre)¹²⁴

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - ATO ILÍCITO - DISCRIMINAÇÃO POR MOTIVO DE RELIGIÃO OU CRENÇA - AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO - NÃO CABIMENTO - HIPÓTESE. Se o conjunto probatório não demonstra a suposta perseguição perpetrada pelo empregador por motivo religioso, é indevida a indenização por dano moral.

(TRT-24 00014374620125240072, Relator: NICANOR DE ARAÚJO LIMA, 2ª TURMA, Data de Publicação: 24/09/2013)¹²⁵

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO. A liberdade de crença, ou liberdade religiosa, é protegida pelo art. 5º, inciso VI, da Constituição Federal. É direito da personalidade cujo âmbito de proteção envolve, de modo abrangente, o sentido do mundo e da vida humana a partir da perspectiva de quem professa determinada religião. O Estado deve manter-se neutro diante da opção religiosa; ao empregador impõe-se a mesma obrigação, diante da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas. A liberdade religiosa abarca o exercício de cultos ou celebrações, mas também determinados usos, dentre os quais a adoção de determinada indumentária das entidades espirituais de determinada religião. Daí

¹²³ Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129113515/recurso-ordinario-ro-7959520135040104-rs-0000795-9520135040104/inteiro-teor-129113523>. Acesso em 18.01.2018.

¹²⁴ Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128155873/recurso-ordinario-ro-2320620115040029-rs-0000232-0620115040029/inteiro-teor-128155883>. Acesso em 18.01.2018.

¹²⁵ Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/382290236/14374620125240072/inteiro-teor-382290246>. Acesso em 18.01.2018.

porque o deboche em razão da ciência de que o empregado guardava consigo tecidos voltados a essa finalidade é **expressão de discriminação religiosa**. Recurso do reclamante a que se dá provimento.

(TRT-4 - RO: 00213244320155040403, Data de Julgamento: 17/02/2017, 6ª Turma)¹²⁶

RECURSO DE REVISTA. PRETENSÃO DO RECLAMANTE DE NÃO TRABALHAR AOS SÁBADOS EM RAZÃO DE PROFESSAR A RELIGIÃO ADVENTISTA. 1. O e. TRT da 21ª Região manteve a condenação da Reclamada a “fixar o repouso semanal remunerado do Reclamante das 17:30 horas da sexta-feira às 17:30 horas do sábado, com anotação na CTPS”, tendo em vista que o Reclamante é adventista. 2. A Reclamada aponta inúmeras inconstitucionalidades em tal decisão, basicamente por não haver lei que ampare a pretensão e porque seu eventual acolhimento prejudicaria a organização de escala de plantões de eletricitistas nos finais de semana. 3. Realmente, conforme doutrina de Hermenêutica hoje majoritariamente aceita, o conflito aparente entre princípios constitucionais (diferentemente do que se dá entre meras regras do ordenamento) resolve-se por meio da busca ponderada de um núcleo essencial de cada um deles, destinada a assegurar que nenhum seja inteiramente excluído daquela determinada relação jurídica. 4. Ora, no presente caso, mesmo que por absurdo se considere que o poder diretivo do empregador seja não uma simples contrapartida ontológica e procedimental da assunção dos riscos da atividade econômica pelo empregador, mas sim um desdobramento do princípio da livre iniciativa com o mesmo status constitucional que a cláusula pétrea da liberdade de crença religiosa, ainda assim não haveria como reformar-se o v. acórdão recorrido. 5. Isso porque a pretensão deduzida pelo Reclamante de não trabalhar aos sábados é perfeitamente compatível com a faceta organizacional do poder diretivo da Reclamada: afinal, o e. TRT da 21ª Região chegou até mesmo a registrar a localidade em que o Reclamante poderia fazer os plantões de finais de semana (a saber, escala entre as 17:30 h de sábado e as 17:30 h do domingo, no Posto de Atendimento de Caicó-RN), sendo certo que contra esse fundamento a Reclamada nada alega na revista ora sub judice. 6. Tem-se, portanto, que, conforme brilhantemente destacado pelo i. Juízo a quo, a procedência da pretensão permite a aplicação ponderada de ambos os princípios em conflito aparente. 7. Já a improcedência da pretensão levaria ao resultado oposto: redundaria não apenas na impossibilidade de o Reclamante continuar a prestar serviços à Reclamada - posto que as faltas ocorridas em todos os sábados desde 2008 certamente implicariam alguma das condutas tipificadas no ar-

¹²⁶ Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/432023977/recurso-ordinario-ro-213244320155040403/inteiro-teor-432023987>. Acesso em 18.01.2018.

tigo 482 da CLT – e na consequente privação de direitos por motivo de crença religiosa de que trata a parte inicial do artigo 5º, VIII, da Constituição Federal de 1988; como também, de quebra, na afronta também à parte final daquele mesmo dispositivo, já que a obrigação a todos imposta pelos artigos 7º, XV, da Constituição e 1º da Lei nº 605/49 é apenas de trabalhar no máximo seis dias por semana, e não de trabalhar aos sábados. 8 . Por outro lado, para ser considerada verdadeira, a extraordinária alegação de que a vedação de trabalho do Reclamante aos sábados poderia vir a colocar em xeque o fornecimento de energia elétrica no Estado do Rio Grande do Norte demandaria prova robusta, que não foi produzida - ou, pelo menos, sobre ela não se manifestou o i. Juízo a quo, o que dá na mesma, tendo em vista a Súmula nº 126 do TST. 9. Incólumes, portanto, os artigos 468 da CLT, 1º, IV, in fine, 5º, II, VI e XXII, 7º, XV, 170, IV, e 175 da Constituição Federal de 1988. Recurso de revista não conhecido.

(TST - RR: 514008020095210017, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 24/06/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/06/2015)¹²⁷

Sem prova de dano moral, ou de **perseguição religiosa ou discriminação**, não é possível manter decisão que condena em dano moral.

(TRT-16 1241200600316001 MA 01241-2006-003-16-00-1, Relator: ALCEBÍADES TAVARES DANTAS, Data de Julgamento: 30/04/2008, Data de Publicação: 23/05/2008)¹²⁸

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. VIOLAÇÃO À LIBERDADE RELIGIOSA. CONFIGURAÇÃO. O dano moral é aquele que causa lesão à esfera íntima da pessoa, aos seus valores, suas concepções e crenças, a sua integridade como ser humano. Essa ofensa traduz, em suma, uma violência aos direitos de personalidade do indivíduo. In casu, restou comprovado que o Empregador subtraiu do Empregado a liberdade de consciência e de crença, que repousa na faculdade de ter, não ter e deixar de ter religião; escolher livremente, praticar, mudar ou abandonar a própria crença religiosa. Maculado esse direito fundamental do Trabalhador, consagrado no artigo 5.º, inciso VI da Constituição da República, caracterizado está o dano moral, cabendo indenização respectiva. (Processo: RO - 0001547-97.2010.5.06.0013 (01342-2008-009-06-00-7), Redator: Eneida Melo Correia de Araújo, Data de julgamento: 19/07/2011, Segunda Turma, Data de publicação: 01/08/2011)

¹²⁷ Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/203804550/recurso-de-revista-rr-514008020095210017>. Acesso em 18.01.2018.

¹²⁸ Disponível em: <https://trt-16.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19522920/1241200600316001-ma-01241-2006-003-16-00-1/inteiro-teor-19522921>. Acesso em 18.01.2018.

(TRT-6 - RO: 00015479720105060013, Data de Julgamento: 19/07/2011, Segunda Turma)¹²⁹

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. VIOLAÇÃO À LIBERDADE RELIGIOSA. CONFIGURAÇÃO. O dano moral é aquele que causa lesão à esfera íntima da pessoa, aos seus valores, suas concepções e crenças, a sua integridade como ser humano. Essa ofensa traduz, em suma, uma violência aos direitos de personalidade do indivíduo. In casu, restou comprovado que o Empregador subtraiu do Empregado a liberdade de consciência e de crença, que repousa na faculdade de ter, não ter e deixar de ter religião; escolher livremente, praticar, mudar ou abandonar a própria crença religiosa. Maculado esse direito fundamental do Trabalhador, consagrado no artigo 5.º, inciso VI da Constituição da República, caracterizado está o dano moral, cabendo indenização respectiva. Recurso ordinário provido no particular. (Processo: RO - 0001545-30.2010.5.06.0013 (00397-2009-312-06-00-8), Redator: Eneida Melo Correia de Araújo, Data de julgamento: 19/07/2011, Segunda Turma, Data de publicação: 01/08/2011)

(TRT-6 - RO: 00015453020105060013, Data de Julgamento: 19/07/2011, Segunda Turma)¹³⁰

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - EXIGÊNCIA DE INATIVIDADE DO EMPREGADO DURANTE HORÁRIO DE CULTO NO ESTABELECIMENTO EMPRESARIAL - OFENSA À LIBERDADE RELIGIOSA - INCORRÊNCIA - INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Não ofende à liberdade religiosa do trabalhador, o fato do empregador convidar os todos os empregados e diretores do ente reclamado (sindicato), a fim de participarem, uma vez por semana, por uma hora, de culto religioso, no local de trabalho, nem mesmo se exigir do trabalhador que não queira dele participar.

(TRT-15 - RO: 66566 SP 066566/2010, Relator: JOSÉ ANTÔNIO PANCOTTI, Data de Publicação: 12/11/2010)¹³¹

RECURSO DE REVISTA. PRETENSÃO DO RECLAMANTE DE NÃO TRABALHAR AOS SÁBADOS EM RAZÃO DE PROFESSAR A RELIGIÃO ADVENTISTA. 1.O e. TRT da 21ª Região manteve a condenação da Reclamada a “fixar o repouso semanal remunerado do Reclamante das 17:30 horas da sexta-feira às 17:30 horas do sábado, com anotação na

¹²⁹ Disponível em: <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/420959362/recurso-ordinario-ro-15479720105060013/inteiro-teor-420959393>. Acesso em 18.01.2018.

¹³⁰ Disponível em: <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/420961279/recurso-ordinario-ro-15453020105060013/inteiro-teor-420961308>. Acesso em 18.01.2018.

¹³¹ Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/17176736/recurso-ordinario-ro-66566-sp-066566-2010/inteiro-teor-103658036>. Acesso em 18.01.2018.

CTPS” , tendo em vista que o Reclamante é adventista. 2. A Reclamada aponta inúmeras inconstitucionalidades em tal decisão, basicamente por não haver lei que ampare a pretensão e porque seu eventual acolhimento prejudicaria a organização de escala de plantões de eletricitistas nos finais de semana. 3. Realmente, conforme doutrina de Hermenêutica hoje majoritariamente aceita, o conflito aparente entre princípios constitucionais (diferentemente do que se dá entre meras regras do ordenamento) resolve-se por meio da busca ponderada de um núcleo essencial de cada um deles, destinada a assegurar que nenhum seja inteiramente excluído daquela determinada relação jurídica. 4. Ora, no presente caso, mesmo que por absurdo se considere que o poder diretivo do empregador seja não uma simples contrapartida ontológica e procedimental da assunção dos riscos da atividade econômica pelo empregador, mas sim um desdobramento do princípio da livre iniciativa com o mesmo status constitucional que a cláusula pétrea da liberdade de crença religiosa, ainda assim não haveria como reformar-se o v. acórdão recorrido. 5. Isso porque a pretensão deduzida pelo Reclamante de não trabalhar aos sábados é perfeitamente compatível com a faceta organizacional do poder diretivo da Reclamada: afinal, o e. TRT da 21ª Região chegou até mesmo a registrar a localidade em que o Reclamante poderia fazer os plantões de finais de semana (a saber, escala entre as 17:30 h de sábado e as 17:30 h do domingo, no Posto de Atendimento de Caicó-RN), sendo certo que contra esse fundamento a Reclamada nada alega na revista ora sub judice. 6. Tem-se, portanto, que, conforme brilhantemente destacado pelo i. Juízo a quo, a procedência da pretensão permite a aplicação ponderada de ambos os princípios em conflito aparente. 7. Já a improcedência da pretensão levaria ao resultado oposto: redundaria não apenas na impossibilidade de o Reclamante continuar a prestar serviços à Reclamada - posto que as faltas ocorridas em todos os sábados desde 2008 certamente implicariam alguma das condutas tipificadas no artigo 482 da CLT - e na consequente privação de direitos por motivo de crença religiosa de que trata a parte inicial do artigo 5º, VIII, da Constituição Federal de 1988; como também, de quebra, na afronta também à parte final daquele mesmo dispositivo, já que a obrigação a todos imposta pelos artigos 7º, XV, da Constituição e 1º da Lei nº 605/49 é apenas de trabalhar no máximo seis dias por semana, e não de trabalhar aos sábados. 8. Por outro lado, para ser considerada verdadeira, a extraordinária alegação de que a vedação de trabalho do Reclamante aos sábados poderia vir a colocar em xeque o fornecimento de energia elétrica no Estado do Rio Grande do Norte demandaria prova robusta, que não foi produzida - ou, pelo menos, sobre ela não se manifestou o i. Juízo a quo, o que dá na mesma, tendo em vista a Súmula nº 126 do TST. 9. Incólumes, portanto, os artigos 468 da CLT, 1º, IV, in fine, 5º, II,

VI e XXII, 7º, XV, 170, IV, e 175 da Constituição Federal de 1988. Recurso de revista não conhecido.

(TST - RR: 514008020095210017, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 24/06/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/06/2015)¹³²

DANO MORAL. EXISTÊNCIA. REPARAÇÃO PECUNIÁRIA. O deferimento de pedido de indenização por danos morais pressupõe conduta do empregador que tenha provocado dano ao empregado. **Nos presentes autos, restou configurado o dano moral sofrido pelo reclamante por conta da discriminação de ordem religiosa praticada pelo empregador.**

(TRT-19 - RO: 69700200905619006 AL 69700.2009.056.19.00-6, Relator: João Batista, Data de Publicação: 24/05/2010)¹³³

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA POR OPÇÃO RELIGIOSA. DANO MORAL. A dispensa de empregado como ato discriminatório está expressamente proibida, nos termos do art. 1º, da Lei 9.029/95, que aduz a proibição da adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII, do art. 7º, da Constituição Federal. Embora o texto legal não enumere a prática discriminatória por opção religiosa, é certo que o entendimento da Lei pode e deve ser aplicado por analogia, na medida em encontra amparo nas garantias gerais contidas pela Constituição, que no art. 5º, inciso VI, dispõe que é inviolável a liberdade de consciência e de crença,(...). Evidenciado nos autos que a conduta da reclamada representou prática discriminatório em face da opção religiosa do empregado configurando-se em abuso do poder potestativo do empregador, emerge daí o ato ilícito, com repercussão na esfera moral do empregado, passível de reparação.

(TRT-10 - RO: 01786201301610006 DF 01786-2013-016-10-00-6 RO, Relator: Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães, Data de Julgamento: 27/08/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: 05/09/2014 no DEJT)¹³⁴

¹³² Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/203804550/recurso-de-revista-rr-514008020095210017/inteiro-teor-203804566>. Acesso em 18.01.2018.

¹³³ Disponível em: <https://trt-19.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15780496/recurso-ordinario-ro-69700200905619006-al-6970020090561900-6/inteiro-teor-15780497>. Acesso em 18.01.2018.

¹³⁴ Disponível em: <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/137934588/recurso-ordinario-ro-1786201301610006-df-01786-2013-016-10-00-6-ro/inteiro-teor-137934597>. Acesso em 18.01.2018.

RECURSO DE REVISTA. VENDEDORA. DESRESPEITO À OPÇÃO RELIGIOSA. ASSÉDIO E DANO MORAL. USO DE VÉU. CONVERSÃO AO ISLAMISMO. O uso do véu é um mandato corânico cuja função é mostrar correspondência entre o aspecto exterior e a crença interior; é uma forma de identificar e proteger a mulher muçulmana. A conduta, nas relações de trabalho, deve se dar levando em consideração o ambiente de trabalho, que se caracteriza pelo respeito às diferenças culturais e religiosas. Logo, a adoção de postura desrespeitosa, piadista em relação à fé da autora, demonstra culpa e descuido da empresa com o ambiente de trabalho, configurando verdadeira ofensa a opção religiosa da reclamante, ainda mais diante do significado solene do uso do véu islâmico. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 372007720065020025 37200-77.2006.5.02.0025, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 11/09/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/09/2013)¹³⁵

DANOS MORAIS. ASSÉDIO RELIGIOSO. Compelida a trabalhadora a participar de culto religioso diverso do seu, no âmbito das dependências da empregadora, sob temor de perder o emprego, restam violados aos dispositivos contidos no artigo 5º, incisos VI e VIII, da CF que impõe o dever de reparação por dano moral ao empregador. Recurso a que se dá provimento parcial. (Processo: RO - 0010215-40.2013.5.06.0017, Redator: Paulo Alcântara, Data de julgamento: 11/08/2016, Quarta Turma, Data da assinatura: 11/08/2016)

(TRT-6 - RO: 00102154020135060017, Data de Julgamento: 11/08/2016, Quarta Turma)¹³⁶

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO EM FACE DE NÃO IMPUGNAÇÃO AOS FUNDAMENTOS DA SENTENÇA, SUSCITADA PELO RECLAMANTE EM CONTRARRAZÕES. REJEIÇÃO. Analisando-se as razões recursais da Demandada, vê-se que a mesma, atacando a Sentença, promove os insurgimentos que entende pertinentes, ainda que de forma não muito clara em algumas passagens, porém com fundamentação entendível, razão porque é de ser rejeitada a preliminar suscitada. Preliminar que se rejeita. JUSTA CAUSA. NÃO CONFIGURAÇÃO DE SITUAÇÃO ENSEJADORA. EMPREGADO ADVENTISTA. FALTAS AO SERVIÇO NOS SÁBADOS. SITUAÇÃO FÁTICA QUE APONTA PARA A REGULARIDADE DA SENTENÇA. In casu, a E. Turma entendeu, ante a situação fática delineada, mostrar-se sem razão a Recorrente,

¹³⁵ Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24171627/recurso-de-revista-rr-372007720065020025-37200-7720065020025-tst/inteiro-teor-111901961>. Acesso em 18.01.2018.

¹³⁶ Disponível em: <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/418144847/recurso-ordinario-ro-102154020135060017/inteiro-teor-418144848>. Acesso em 18.01.2018.

devendo ser mantida a Sentença que reconheceu ser nula de pleno direito a justa causa aplicada ao Obreiro, declarando como despedida sem justo motivo a modalidade de cessação do contrato de emprego travado entre as Partes. DANO MORAL. SITUAÇÃO NÃO ENSEJADORA. REFORMA DO DECIDIDO. Atente-se não se configurar situação ensejadora de condenação por dano moral, por si só, o fato de a Empresa, como no caso, promover o despedimento do Obreiro por justo motivo e tal situação vir a ser revertida na Justiça, como ora ocorrente, não se extraindo, outrossim, da situação fática delineada nos Autos, a prática, pela Empregadora, de submissão do Obreiro à situação humilhante, a atingir a integridade moral do mesmo, ou tolhimento à liberdade de crença. Já quanto ao outro fundamento constante na Sentença para deferir a indenização por dano moral, em face do acidente de motocicleta sofrido pelo Obreiro, vê-se que o Juízo a quo adotou, no caso, a teoria do risco, segundo a qual, em suas palavras, "“aquele que cria um risco de dano ao trabalhador pelo exercício de sua atividade obriga-se a repará-lo, independentemente de culpa (responsabilidade objetiva), a qual é presumida, bastando provar a constatação do dano e o fato de que ele adveio quando o empregado estava a serviço do empregador”, teoria que esta E. Turma não acolhe, sendo necessário comprovar-se a culpa do Empregador, observando-se inexistir nos Autos análise do aludido acidente, mesmo tendo havido Contestação específica por parte da Demandada a este respeito. Destarte, é de se reformar a Sentença para dela expungir a condenação em indenização por dano moral, restando, por consequente, prejudicada a discussão acerca do montante a tal título arbitrado. Recurso Ordinário a que se dá, no mérito, parcial provimento. (TRT-20 00013828820135200002, Relator: JOSENILDO DOS SANTOS CARVALHO, Data de Publicação: 21/07/2017)¹³⁷

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Comprovado que a relação existente entre a Igreja Reclamada e o Autor era de cunho estritamente espiritual e que a subordinação deste último à primeira não era jurídica, e sim à disciplina religiosa, afasta-se a tese de vínculo empregatício. (TRT-5 - RecOrd: 00013839520115050023 BA 0001383-95.2011.5.05.0023, Relator: LOURDES LINHARES, 4ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 18/06/2014.)¹³⁸

¹³⁷ Disponível em: <https://trt-20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/480546545/13828820135200002/inteiro-teor-480546568>. Acesso em 18.01.2018.

¹³⁸ Disponível em: <https://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/158334819/recurso-ordinario-record-13839520115050023-ba-0001383-9520115050023/inteiro-teor-158334825>. Acesso em 18.01.2018.

5. CULTURA ORGANIZACIONAL, CULTURA BRASILEIRA E CARÁTER DO POVO BRASILEIRO

A expressão cultura organizacional surgiu explicitamente no vocabulário da administração e das organizações em meados da década de 60, com os consultores de desenvolvimento organizacional. A “consagração” acadêmica ocorre no início da década de 80, quando congressos, seminários e simpósios de administração de empresas passaram a incluir em seus programas o tema da cultura organizacional (BARBOSA, 1999, apud Queiroz, 2002).

De acordo com acesso, em 20.12.2017, ao sítio eletrônico “Significados” (<https://www.significados.com.br/cultura-organizacional/>):

O conceito de cultura organizacional faz parte das Ciências Sociais e tem evoluído bastante com o passar dos anos, gerando alguma polêmica, porque o conceito de cultura é bastante complexo. Edgar Schein é um dos maiores responsáveis pela divulgação e desenvolvimento deste conceito, sendo que o autor descreve a cultura organizacional como um modelo de crenças e valores criados por um determinado grupo.

Schein afirmou que o fenômeno complexo da cultura organizacional é formado por três níveis de conhecimento: os pressupostos básicos (as crenças que são consideradas adquiridas em relação à empresa e à natureza humana), os valores (princípios, normas e modelos importantes) e os artefatos (resultados perceptíveis da ação de uma empresa, que são apoiados pelos valores).

A noção de cultura era objeto de estudo da Sociologia há bastante tempo, no entanto, só a partir dos anos 80, o conceito de cultura organizacional começou a ter mais visibilidade na mídia. Nesta altura, foram feitas abordagens nas revistas *Business Week* ou *Fortune*, e foram publicados livros como a Teoria Z (da autoria de Ouchi), *In Search For Excellence* (de Peters e Waterman) e *Corporate Culture* (de Deal e Kennedy). Desta forma, a Teoria da cultura organizacional ganhou uma proporção internacional.

A formação de uma cultura organizacional surge quando são criadas e difundidas mensagens relativas à empresa e sua identidade, através de meios formais e informais. Alguns dos atributos mais valorizados da cultura organizacional de uma empresa são: ética, responsabilidade social, competência e compromisso.

Segundo Souza (1978), entende-se por cultura organizacional o conjunto de fenômenos decorrentes da atuação dos homens na organização. É, portanto, um fenômeno grupal,

resultante e característico de uma coletividade. É um conceito que engloba tanto os fatos materiais, como abstratos, resultantes do convívio humano institucional. A análise cultural contribui para entendermos a dinâmica específica externa e interna da empresa, sua identidade organizacional e o seu modelo de relações sociais e políticas. Os pressupostos básicos, os costumes, as crenças, os valores, bem como os artefatos que caracterizam a cultura de uma empresa, trazem sempre, de alguma forma, a marca de seus correspondentes na cultura nacional. Não há como, portanto, estudar a cultura das organizações que operam em uma sociedade, sem estudar a cultura - ou as culturas - dessa sociedade. Não há como pesquisar a cultura de empresas no Brasil, sem compreender a cultura brasileira. As pesquisas de Hofstede (In MOTTA, 1997) mostram que a cultura nacional é um dos fatores mais importantes para diferenciar a cultura entre empresas. Para Prates e Barros (1997), a identidade nacional existe, mesmo que o pessimismo de alguns a considere como a de Macunaíma, o herói sem caráter (cf. Queiroz, 2002).

Para Queiroz (2002), no caso dos que querem entender culturas organizacionais no Brasil, o esforço terá que ser, primeiro, para extrair generalizações a partir de exemplos específicos. Trata-se de descobrir se existem ou não elementos que possam ser singulares nas múltiplas formas e contextos de administrar das organizações na nossa sociedade. E, também, tentar entender os múltiplos significados e interpretações que as diferentes tecnologias gerenciais adquirem em contextos organizacionais distintos da sociedade brasileira. É uma tarefa enorme e complexa.

A Antropologia não conseguiu, até o momento, resolver as dificuldades inerentes ao estudo das sociedades complexas e temos toda sorte de problemas metodológicos e teóricos, a começar pela possibilidade de classificar como “brasileiros” certos elementos (BARBOSA, 1999). Há que se tentar entender sobre as características que formam o caráter brasileiro. Os estudos sobre o caráter brasileiro são poucos, crescendo ainda a dificuldade de identificar um caráter nacional, em virtude das diferenças regionais tão pronunciadas.

Prestes Motta entende que a base de nossa cultura é o engenho, o binômio casa grande e senzala, onde “a ambiguidade de relações propiciou o jeitinho brasileiro, que faz com que o favorito seja aceito, o confronto omitido e a situação dos privilegiados perpetuada” (1997, p. 31). Como características, relacionou: competição econômica, autoritarismo, racionalidade/impessoalidade, além de cordialidade, sedução/favoritismo e afetividade.

Freitas listou algumas características de caráter do brasileiro (1997, p. 44, apud Queiroz, 2002):

CARÁTER BRASILEIRO
<p>Personalismo/Sensualismo</p> <ul style="list-style-type: none"> -Busca de proximidade e afeto nas relações -Sociedade baseada em relações pessoais -Paternalismo: domínio moral e econômico
<p>-Gosto pelo sensual e pelo exótico nas relações sociais</p>
<p>Malandragem</p> <ul style="list-style-type: none"> -Jeitinho -Flexibilidade e adaptabilidade como meio de navegação social
<p>Aventureiro</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mais sonhador que disciplinado -Tendência à aversão ao trabalho manual ou metódico
<p>Religiosidade doméstica e intimista</p>

Depois dessa visão geral, a seguir são apresentados os entendimentos de autores consagrados sobre o Caráter Brasileiro, aprofundando-se o tema principal da pesquisa na busca de responder ao seu problema.

Necessário destacar que, a não ser que fosse possível abordar todo o contexto moral, político, social, jurídico, religioso, filosófico e histórico de tudo que causa influencia e é influenciado direta ou indiretamente pelo tratamento do discurso do ódio na sociedade, não se chegará a exaurir o tema - Relações Laborais e Intolerância Religiosa: Uma Análise com Base em Elementos do Caráter Brasileiro e, por isso, a escolha - e, portanto, também a renúncia de assuntos, será sempre objeto de críticas (SILVA, 2013, p. 20).

Aqui, o que move o pesquisador é, muito menos as consequências dessa prática e, sim, suas raízes e causas.

⑩ **Afinal, “O que faz o Brasil, Brasil?”**

Um dos mais eminentes antropólogos brasileiros, Roberto Damatta, em sua obra “O que faz o Brasil, Brasil?”, 1984, identificada com a Antropologia Social, aborda questões ligadas ao desenvolvimento de uma antropologia brasileira e do Brasil, explorando elementos formadores da identidade brasileira em um contexto que admite a variedade e a densidade da cultura brasileira.

O autor retrata “uma maneira de ser, um estilo, cuja chave de entendimento está no dilema brasileiro”. Afirma que há que se buscar sentido maior em pequenos gestos, hábitos e costumes aparentemente inocentes, pois estes podem revelar algo mais intenso e profundo. Continua, destacando que alguns grandes acontecimentos como o Carnaval, o 7 de Setembro e o ritual católico das procissões dos santos - representam, mostram, esclarecem um quadro social e cultural bastante complexo, múltiplo e rico.

Damatta reforça a “mistura e a fantasia”, descreve o que chama de “jeitinho brasileiro” que dribla a lei. Se nos Estados Unidos as leis não admitem permissividade alguma, e possuem forte influência nos hábitos e costumes e na vida privada, simplificando - uma determinada prática é admitida ou não admitida, por sua vez aqui no Brasil - torna-se possível um “pode-e-não-pode”.

Então, Barbosa (1984), Damatta destaca que “jeitinho brasileiro” é um conceito ambíguo, que “pode ser visto tanto como algo bom ou ruim”, pois o jeitinho é sempre uma forma especial de resolver um problema ou uma situação difícil ou proibida; continua a autora, ou uma solução criativa para alguma emergência, seja sob a forma de conciliação, esperteza ou habilidade. Desse modo, para que uma determinada situação seja considerada jeito, deve se relacionar a algum acontecimento imprevisto e adverso aos objetivos do indivíduo e, sua solução, ocorre de maneira especial, sempre eficiente e rápida.

Na verdade, esta polaridade relacionada ao conceito de “jeitinho” envolve um gesto que pode ser um favor ou considerado como prática de corrupção. Ainda, Barbosa (1984), entende que nesses dois polos se situaria o jeitinho, sendo algo positivo ou negativo a depender da forma como ele ocorre e da relação existente entre as pessoas envolvidas.

⑩ **Na Casa-grande & na senzala com Gilberto Freyre**

O livro *Casa-grande & senzala*, do sociólogo Gilberto Freyre, o maior clássico da Sociologia Brasileira, é, em nível mundial, considerado como uma obra-prima.

Assim, esta obra é importante para este trabalho, pelos esclarecimentos que apresenta sobre a formação do povo brasileiro, com seus defeitos e suas virtudes, além de reconhecer a importância do indígena e do negro, no desenvolvimento racial e cultural do Brasil, que é um dos mais complexos deste planeta.

Algumas observações importantes desse livro serão colocadas aqui e comentadas, com o objetivo de refletir, entender e caracterizar o caráter brasileiro. Escrito há 70 anos, essa obra mereceu muitas críticas e também muitos elogios e é uma referência para se compreender as complexas relações sociais e a miscigenação deste País; esta deu-se pelo fato de que existiam poucas mulheres brancas disponíveis para os colonizadores. A Igreja incentivou o casamento com as mulheres indígenas, mas não com as negras de África, lembra Gilberto Freyre.

Para alguns, Gilberto imaginava, romaneava e distorcia. Ainda que, cabe considerar de início, que o ilustre sociólogo apresentou suas considerações como fruto de pesquisas de muita intensidade e profundidade, realizadas em vários estados aqui no Brasil e fora daqui, em outros países. Basta ler o livro e observar o grande número de outros autores e pesquisadores, brasileiros e estrangeiros, que são citados.

Mesmo exaltando, como nenhum outro autor, a formação do povo brasileiro, o autor foi lúcido para desconstruir a chamada “democracia racial”, que é uma tese romântica desmentida pelos fatos todos os dias.

Nossos “pecados” foram mostrados ao se descrever uma sociedade patriarcal, analfabeta e violenta desde a infância, e a defesa feita, de certa maneira da especificidade de nossa

escravidão, é porque comprovadamente não foi tão brutal e segregadora como a da colonização espanhola, e muito menos como a da colonização inglesa na América do Norte, tese que sociólogos americanos reconhecem, fora os testemunhos de quem presenciou os acontecimentos da época. (Pimenta, 2016)

Ademais, as atividades desenvolvidas durante o período em que o Professor Freyre lecionou, interagiu e dialogou com outros pesquisadores da cultura brasileira em Portugal e nos Estados Unidos, além das conferências realizadas, aqui e ali, resultaram em uma série de contribuições inseridas na obra.

Fernando Henrique Cardoso quando prefaciou a edição publicada em 2003, fez algumas críticas, discordou de registros feitos pelo autor, mas não deixou de destacar a importância do ensaio:

[...] Porque a obra é perene?

Talvez porque ao anunciar tão abertamente como valiosa uma situação cheia de aspectos horrorosos, Gilberto Freyre desvenda uma dimensão que, gostemos ou não, conviveu com quase todos os brasileiros até o advento da sociedade urbanizada, competitiva e industrializada.

No fundo, a história que ele conta era a história que os brasileiros, ou, pelo menos, a elite que lia e escrevia sobre o Brasil, queriam ouvir.

Digo isso não para desmistificar. Convém recordar que outro grande invento-realidade, o de Mário de Andrade, Macunaíma, expressou também (e não expressará ainda?) uma característica nacional, que embora criticável, nos é querida. O personagem principal é descrito como herói sem nenhum caráter. Ou melhor, com caráter variável, acomodaticio, oportunista. Esta por certo não é toda a verdade de nossa alma. Mas, como negar que exprime algo dela? Assim também Freyre descreveu um Brasil que, se era imaginário em certo nível, em outro, era real.

[....]

É essa característica de quase mito que dá a Casa-grande & senzala a força e a perenidade. A história que está sendo contada é a história de muitos de nós, de quase todos nós, senhores e escravos.

[....] basta isso para demonstrar a importância de uma obra que formula um mito nacional e ao mesmo tempo, o desvenda e assim explica, interpreta, mais que a nossa história, a formação de um esdrúxulo “ser nacional”

[....] o Brasil urbano, industrializado, vivendo uma situação social na qual as massas estão presentes e são reivindicantes de cidadania e ansiosas por melhores condições

de vida, vai continuar lendo Gilberto Freyre. Aprenderá com ele algo do que fomos ou do que ainda somos em parte. Mas não o queremos ser no futuro.

Está registrada na obra uma percepção interessante sobre a formação patriarcal do Brasil. Esta, nas suas virtudes e nos seus defeitos, teria sido constituída menos em termos de “raça” e de “religião” e mais em termos econômicos, de experiência de cultura e de organização de família, que foi aqui a unidade colonizadora. A economia e a organização social por vezes contrariaram as tendências semitas do português para o comércio e o tráfico, além de terem ido de encontro, como relata a História, à moral sexual católica.

Para Freyre, a história social da casa-grande é a história íntima de quase todo brasileiro: da sua vida doméstica, conjugal, sob o patriarcalismo escravocrata e polígamo; da sua vida de menino; do seu cristianismo reduzido à religião de família e influenciado pelas credices da senzala. É com esse olhar preciso e claro que ele garante que nas casas-grandes foi até hoje onde melhor se exprimiu o nosso caráter; a nossa continuidade social; em cuja rotina melhor se sente o caráter brasileiro.

Continua Freyre, reconhecendo que o sistema patriarcal de colonização portuguesa no Brasil, representado pela casa-grande, foi um sistema de plástica contemporização entre duas tendências. Essa exposição de Gilberto caracteriza algo importante, pois apresenta o modelo novo trazido pelo colonizador moldando, mas adaptando-se ao ambiente colonizado.

Ao mesmo tempo que exprimiu uma imposição imperialista da raça adiantada à atrasada, uma imposição de formas europeias (já modificada pela experiência asiática e africana do colonizador) ao meio tropical, representou uma contemporização com as novas condições de vida e de ambiente. Vejamos as palavras do autor ao se referir ao sistema de colonização:

A casa-grande de engenho que o colonizador começou, ainda no século XVI, a levantar no Brasil grossas paredes de taipa ou de pedra e cal, coberta de palha ou de telha-vã, alpendre na frente e dos lados, telhados caídos em um máximo de proteção contra o sol forte e as chuvas tropicais- não foi nenhuma reprodução das casas portuguesas, mas uma expressão nova, correspondendo ao nosso ambiente físico e a uma fase surpreendente, inesperada do imperialismo português: sua

atividade agrária e sedentária nos trópicos; seu patriarcalismo rural e escravocrata. (p.28)

Esse contexto, no pensamento do escritor, foi o momento em que o português tornou-se luso-brasileiro; e importante, muito importante, fundador de uma nova ordem econômica e social, pois a casa-grande completada pela senzala, representava todo um sistema político, econômico, social; de produção (a monocultura latifundiária); de trabalho (a escravidão); de transporte (o carro de boi, o banguê, a rede, o cavalo); de religião (o catolicismo de família, com capelão subordinado às paterfamílias, culto dos mortos, etc); de vida sexual e de família (o patriarcalismo polígamo); de higiene do corpo e da casa (o “tigre”, a touceira de bananeira, o banho de rio, o banho de gamela, o banho de assento, o lava-pés); de política (o compadrismo). Além disso, a casa-grande foi ainda fortaleza, banco, cemitério, hospedaria, escola, santa casa de misericórdia amparando os velhos e as viúvas, recolhendo órfãos.

Nicolau Dreys citado no livro que se discute, dá destaque a duas características do caráter brasileiro, também já reconhecidas por outros autores: a busca de proximidade e afeto entre as pessoas e uma sociedade baseada em relações pessoais. Ele faz isso quando comenta que nas estâncias do Rio Grande do Sul havia hospitalidade fácil e isto era confirmado pela existência de sinos que eram tocados na hora da comida, assim como nos conventos medievais, para avisar aos viajantes que por ali passavam, ao pobre necessitado ou quem estivesse nas proximidades da casa que poderia se aproximar para a refeição e seria bem recebido pelo dono. (p.30)

Enfatiza-se, Freyre não romantiza o sistema colonial e escravocrata criado no Brasil por Portugal. O livro tem um ar poético sem dúvida. O que Gilberto Freyre fez foi exaltar a contribuição das três raças que formaram o caráter brasileiro. Portugal criou um Império que estava isento dos excessos de outras civilizações mais poderosas da época. Pois o português bem pouco “branco” para os padrões europeus, miscigenado graças às relações com árabes e judeus ao longo de séculos, não trouxe para cá maiores preconceitos. Não foi a miscigenação brasileira que nos deixou de legado muito de nossos problemas atuais, e sim a escravidão e sua mentalidade, que ainda está presente em boa parte do Brasil do século XXI.

Freyre defende a colonização portuguesa pelo fato de não possuir o erro da colonização espanhola, que foi o fanatismo religioso impulsionado pelo Concílio de Trento, nem o

racismo e a noção de pureza de raça da colonização protestante da América do Norte. Desde o início nem a pureza da fé e nem os votos de castidade foram respeitados pelo clero. Isso evitou que o fanatismo religioso de tipo hispânico penetrasse em solo brasileiro, porém o pouco fervor do clero e seus preconceitos também o levaram a negligenciar a educação mesmo dos “brancos”, e ainda a excluir dos seminários “gente de cor”. A defesa que Freyre faz da sexualidade do índio e do negro foi fundamental para servir de barreira para um crescente racismo “científico” que vinha se propagando desde o século XIX, e que servia de arma para apontar no indígena e no africano as origens de nossas mazelas sociais. (Pimenta, *opus cit*).

Ainda, nas observações de Pimenta, registra-se que veio de Portugal também a feitiçaria da Europa, que vivia o auge da caça às bruxas. Freyre também nesse ponto defende os africanos de terem “corrompido” o homem branco com suas famosas “mandingas”.

A herança maldita da colonização seria a violência, o sistema patriarcal opressor da mulher, o ridículo costume do título de “vossa excelência” ou de “doutor”, que o brasileiro dá a qualquer desqualificado que tenha um mínimo de autoridade ou dinheiro.

Por tudo isso, *Casa-grande & Senzala* é uma das grandes obras nacionais que representam o caráter e o gênio criativo do brasileiro.

⑩ **Em busca das Raízes do Brasil com Sérgio Buarque de Holanda**

Antônio Cândido, reconhecido autor, que publicou sua obra-prima em 1959: *Formação da Literatura Brasileira* - ao prefaciar a edição de 1967 do livro *Raízes do Brasil*, mostrou uma capacidade inacreditável, de resumir em poucas páginas a essência da obra. A seguir, mostra-se, em suas palavras, um trecho que traz valor a este trabalho, ao tratar sobre a qualidade da exposição das ideias de forma dialética:

Raízes do Brasil é construído sobre uma admirável metodologia dos contrários, que alarga e aprofunda a velha dicotomia da reflexão latino-americana. Em vários níveis e tipos do real, nós vemos o pensamento do autor se constituir pela exploração de conceitos polares. O esclarecimento não decorre da opção prática ou teórica por sobre um deles [...], mas pelo jogo dialético entre ambos. A visão de um determinado aspecto da realidade histórica é obtida, no sentido forte do termo, pelo

enfoque simultâneo dos dois; um suscita o outro, ambos se interpenetram e o resultado possui uma grande força de esclarecimento.

Continuando, Cândido enfatiza que:

[...] Sérgio Buarque de Holanda analisa os fundamentos do nosso destino histórico, as “raízes”, aludidas pela metáfora do título, mostrando a sua manifestação nos aspectos mais diversos, a que somos levados pela maneira ambulante da composição, que não recusa as deixas para uma digressão ou um parêntese, apesar de a concatenação geral ser tão rigorosa. Trabalho e aventura; método e capricho; rural e urbano; burocracia e caudilhismo; norma impessoal e impulso afetivo- são pares que o autor destaca no modo-de-ser ou na estrutura social e política, para analisar e compreender o Brasil e os brasileiros.

Sérgio Buarque de Holanda garante que a nossa mentalidade é avessa ao associativismo racional típico dos países protestantes, especialmente dos calvinistas: uma vida baseada na ética do trabalho, no aperfeiçoamento moral e no pragmatismo econômico.

No capítulo dedicado ao “Homem Cordial”, Holanda refere-se à característica presente no caráter brasileiro: a cordialidade. Mas, diferentemente do que muita gente pensa, cordial vem da palavra latina “*cordis*”, que significa coração. Nesse contexto, o autor quer dizer que cordialidade não pretende expressar gentileza, ou alguém pacifista, mas aquele que age pela emoção em vez de agir pela razão, não distinguindo entre o privado e o público, desprezando a ética e a civilidade, rejeitando todo tipo de formalidade, ignorando as leis em favor de amizades, demonstrando incapacidade para ingressar e permanecer em formas de organização sociais superiores, baseadas no respeito ao que é privado.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para Queiroz (2002), no caso dos que querem entender culturas organizacionais no Brasil, o esforço terá que ser, primeiro, para extrair generalizações a partir de exemplos específicos.

Ademais, a antropologia não conseguiu, até o momento, resolver as dificuldades inerentes ao estudo das sociedades complexas e temos toda sorte de problemas metodológicos e teóricos, a

começar pela possibilidade de classificar como “brasileiros” certos elementos (BARBOSA, 1999). Há que se tentar entender sobre as características que formam o caráter brasileiro, considerando ainda a dificuldade de se identificar um caráter nacional, em virtude das diferenças regionais tão pronunciadas.

Além disso, a não ser que fosse possível abordar todo o contexto moral, político, social, jurídico, religioso, filosófico e histórico de tudo que causa influencia e é influenciado direta ou indiretamente pelo tratamento do discurso do ódio na sociedade, não se chegará a exaurir o tema- Relações Laborais e Intolerância Religiosa: Uma Análise com Base em Elementos do Caráter Brasileiro e, por isso, a escolha - e, portanto, também a renúncia de assuntos, será sempre objeto de críticas (SILVA, 2013, p. 20).

Ainda, Freyre defende a colonização portuguesa pelo fato de não possuir o erro da colonização espanhola, que foi o fanatismo religioso impulsionado pelo Concílio de Trento, nem o racismo e a noção de pureza de raça da colonização protestante da América do Norte.

Tudo isso permite afirmar-se que a ciência vive de interrogações. E respostas, dentro do possível, pelos pesquisadores. Então, volta-se à questão que motiva este trabalho:

PROBLEMA DE PESQUISA: A prática de intolerância religiosa nas relações laborais no Brasil apresenta traços do caráter do povo brasileiro?

Sim, há traços, elementos, características do chamado caráter do povo brasileiro presentes na prática de intolerância/discriminação religiosa dentro das corporações. As fontes de critério, a fundamentação teórica que autoriza esta resposta está na essência de cada parágrafo a seguir.

Fernando Henrique Cardoso quando prefaciou a edição de *Casa-grande & senzala*, do sociólogo Gilberto Freyre, publicada em 2003, fez algumas críticas, discordou de registros feitos pelo autor, mas não deixou de destacar a importância do ensaio:

Talvez porque ao anunciar tão abertamente como valiosa uma situação cheia de aspectos horrorosos, Gilberto Freyre desvende uma dimensão que, gostemos ou não, conviveu com quase todos os brasileiros até o advento da sociedade urbanizada, competitiva e industrializada.

O Brasil urbano, industrializado, vivendo uma situação social na qual as massas estão presentes e são reivindicantes de cidadania e ansiosas por melhores condições de vida, vai continuar lendo Gilberto Freyre. Aprenderá com ele algo do que fomos ou do que ainda somos em parte. Mas não o queremos ser no futuro.

[...] basta isso para demonstrar a importância de uma obra que formula um mito nacional e ao mesmo tempo, o desvenda e assim explica, interpreta, mais que a nossa história, a formação de um esdrúxulo “ser nacional”.

E esse “esdrúxulo ser nacional” é avesso à prática do respeito não apenas às leis e à ordem estabelecida, mas, também, às diferenças e opiniões individuais, inclusive escolhas e práticas religiosas e espiritualistas, e esforça-se por fazer prevalecer sobre os demais as suas escolhas e opiniões. Em síntese, no geral, pessoas não costumam respeitar pessoas em nossa cultura.

Para Freyre, a história social da casa-grande é a história íntima de quase todo brasileiro: da sua vida doméstica, conjugal, sob o patriarcalismo escravocrata e polígamo; da sua vida de menino; do seu cristianismo reduzido à religião de família e influenciado pelas credices da senzala. É com esse olhar preciso e claro que ele garante que nas casas-grandes foi até hoje onde melhor se exprimiu o nosso caráter; a nossa continuidade social; em cuja rotina melhor se sente o caráter brasileiro.

Freyre, mesmo exaltando como nenhum outro autor, a formação do povo brasileiro, foi lúcido para desconstruir a chamada “democracia racial”, que é uma tese romântica desmentida pelos fatos todos os dias. Então, basta fazer uma analogia e uma pergunta: Há “democracia religiosa”? Nossas origens dizem que não, a continuidade histórica e os fatos presentes confirmam, ainda que a colonização portuguesa não possua o erro da colonização espanhola, que foi o fanatismo religioso impulsionado pelo Concílio de Trento.

Nesse contexto, como poderia estar presente em nossas origens e nossa continuidade social, o respeito ao outro, à sua individualidade, às suas escolhas, sua liberdade de pensar e agir, à sua opção e prática religiosa/espiritualista, afastando o discurso e a prática do ódio?

Ainda que teóricos afirmem que o caráter é mutável, não havia como e ainda não há.

Por sua vez, Sérgio Buarque de Holanda garante que a nossa mentalidade é avessa ao associativismo racional típico dos países protestantes, especialmente dos calvinistas: uma vida baseada na ética do trabalho, no aperfeiçoamento moral e no pragmatismo econômico.

No capítulo dedicado ao “Homem Cordial”, de Raízes do Brasil, Holanda refere-se a uma característica marcante do caráter brasileiro: a cordialidade. Mas, diferentemente do que muita gente pensa, cordial vem da palavra latina “cordis”, que significa coração. Nesse contexto, o autor quer dizer que cordialidade não pretende expressar gentileza, ou alguém pacifista, mas aquele que age pela emoção em vez de agir pela razão, não distinguindo entre o privado e o público, desprezando a ética e a civilidade, rejeitando todo tipo de formalidade, ignorando as leis em favor de amizades, demonstrando incapacidade para ingressar e permanecer em formas de organização sociais superiores, baseadas no respeito ao que é privado.

O autor mostra, assim, a constituição do caráter do brasileiro, identificando aspectos que se posicionam de forma contrária ao respeito pela opção religiosa alheia.

Convém lembrar que a intolerância religiosa, sob a ótica do Direito Penal é considerada crime inafiançável. Em relação ao Direito do Trabalho é passível de Indenização por Danos Morais, além de gerar a Rescisão do Contrato de Trabalho por Justa Causa.

Por fim, este pesquisador entende que é necessário sugerir que tema tão vasto, interdisciplinar/transdisciplinar, rico, seja objeto de estudos mais profundos em dissertações de mestrado e teses de doutorado, visto que, até onde foi possível chegar, há muita literatura referente às consequências da prática da discriminação religiosa nas corporações, porém, o mesmo não pode ser dito quanto às suas raízes e causas.

REFERÊNCIAS

ALVES, Magda. **Como escrever teses e monografias: Um roteiro passo a passo**. 1 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6023: informação e documentação: referências: elaboração. Rio de Janeiro, 2002.

_____. NBR 6027: informação e documentação: sumário: apresentação. Rio de Janeiro, 2003.

_____. NBR 10520: informação e documentação: citações em documentos: apresentação. Rio de Janeiro, 2002.

_____. NBR 14724: informação e documentação: trabalhos acadêmicos apresentação. Rio de Janeiro, 2011.

BARBOSA, Livia. **O jeitinho brasileiro**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

DaMATTA, R. **Carnavais, malandros e heróis: para uma sociologia do dilema brasileiro**. Rio de Janeiro: Zahar, 1979.

_____, R. **O que faz o Brasil, Brasil?** Rio de Janeiro: Rocca, 1986.

DOMEZZI, M. C. **Estudo científico da religião**. Revista Uniclár, São Paulo, n.º 2, 2000.

FILHO, Humberto Santos. **Cultura Organizacional: uma análise crítica**. Salvador: Focus, 1999. 216 p.

FREITAS, Alexandre B. **Traços brasileiros para uma análise organizacional**. In: MOTTA, F.C.P. & CALDAS, M.P. (Org.). **Cultura Organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Atlas, 1997. 325 p.

FREYRE, G. **Casa grande e senzala**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1981.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HOLANDA, S. B. de. **Raízes do Brasil**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1989.

JÚNIOR, Dirley da Cunha. **Curso de Direito Constitucional**. 17 ed. Salvador: Juspodivm, 2017. 1.264p.

LAZARI, Rafael José Nadim de (org.). et al. **Liberdade religiosa no estado democrático de direito: questões históricas, filosóficas, políticas e jurídicas**. 1 ed. Rio de Janeiro: Livraria e Editora Lumen Juris, 2014. 404 p.

LAKATOS, Eva Maria e MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1991. 231 p.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais na Relação de Emprego**. Disponível:

www.amatra20.org.br/amatrawi/.../EFICACIA_VERTICAL_E_HORIZONTAL.doc. Acesso em 08.09.2017.

LEITE, Dante Moreira. **O caráter nacional brasileiro**. São Paulo: USP, 1954.

MOTTA, Fernando C. P. **Cultura e organizações no Brasil**. In: MOTTA, F.C.P. e

CALDAS, M.P. (Org.). **Cultura Organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Atlas, 1997. 325 p.

NERY JÚNIOR, Nelson & Rosa Maria de A. Nery. **Constituição Federal Comentada e Legislação Constitucional**. 1ª ed. São Paulo: Editora RT, 2009. 990 p.

NETO, Jayme Weingartner. **Liberdade religiosa na Constituição: fundamentalismo, pluralismo, crenças e cultos**. 1 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007. 339 p.

ORTIZ, Renato. **Cultura brasileira e identidade nacional**. 5 ed. São Paulo: Brasiliense, 1994. 150 p.

PIMENTA, Felipe. **Resenha: Casa Grande & Senzala, de Gilberto Freyre**. Disponível em: <https://felipepimenta.com/2016/01/19/resenha-casa-grande-senzala-de-gilberto-freyre/>. Acesso em 04.11.2017.

PRADO Jr., C. **Formação do Brasil contemporâneo**. São Paulo: Brasiliense, 1965.

QUEIROZ, Gonçalo de Amarante Santos. **A ética protestante e o comprometimento organizacional**. 2002. 103 f. Dissertação (Mestrado em Administração Estratégica)-Universidade Salvador (UNIFACS), Salvador, BA, 2003.

RIGONI, José Marcelo. **Intolerância Religiosa no Trabalho**. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/intolerancia-religiosa-no-trabalho/64070/>. Acesso em 07.09.2017.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1996. 177 p.

SELLTIZ, C. et al. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. São Paulo: Herder e USP, 1965.

SILVA, Rafael Bruno da. **Discriminação religiosa no ambiente de trabalho**. Disponível em: www.anima-opet.com.br/.../8-Discriminacao-Religiosa-no-Ambiente-de-Trabalho.pdf. Acesso em 07.09.2017.

SILVA, Priscilla Regina da. **Contrarreligião: Liberdade de expressão e o discurso de ódio contrarreligioso**. 1 ed. Curitiba: Editora Juruá, 2017. 213 p.

VICTORIANO, Benedito A. D. e GARCIA, Carla C. **Produzindo monografia**. 2 ed. São Paulo: Publisher Brasil, 1996. 63 p.

APÊNDICE I

PROJETO DE PESQUISA

Faculdade Baiana de Direito (FDB)
Curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho
Projeto de Pesquisa

Gonçalo de Amarante Santos Queiroz Filho

Discriminação Religiosa no Trabalho e Caráter Brasileiro

Salvador
2017
Faculdade Baiana de Direito (FDB)
Curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho
Projeto de Pesquisa

Gonçalo de Amarante Santos Queiroz Filho

Discriminação Religiosa no Trabalho e Caráter Brasileiro

Projeto de Pesquisa apresentado ao Curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho, da Faculdade Baiana de Direito.

Salvador
2017
SUMÁRIO

I. TEMA E DELIMITAÇÃO

II. JUSTIFICATIVA

III. PROBLEMA DE PESQUISA

IV. OBJETIVOS

V. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

VI. METODOLOGIA

VII. CRONOGRAMA

REFERÊNCIAS

I. TEMA E DELIMITAÇÃO

Este trabalho procura compreender e fazer algumas considerações sobre a intolerância religiosa nas relações de trabalho, suas consequências e, principalmente, suas causas e raízes, fazendo uma análise da ocorrência desta prática com base em elementos da cultura organizacional, cultura brasileira e, principalmente, do caráter do povo brasileiro.

II. JUSTIFICATIVA

O tema tem grande identidade com o pesquisador que se interessa pelos assuntos que serão tratados nesta pesquisa. Na Área Acadêmica, o resultado do trabalho de pesquisa poderá agregar conhecimentos a pesquisas realizadas anteriormente, e assim, estudantes e professores poderão obter mais entendimentos sobre o assunto. Ao mesmo tempo, profissionais do direito e de áreas afins, poderão refletir sobre os resultados desta pesquisa como subsídios para (re)avaliação de questões na área.

Busca-se: “adquirir familiaridade com um fenômeno, obter novos discernimentos sobre ele e se possível chegar à formulação de algumas hipóteses para investigações futuras” (Selltiz, 1965, p. 35).

III. PROBLEMA DE PESQUISA

A prática de intolerância religiosa nas relações laborais no Brasil apresenta traços do caráter do povo brasileiro?

IV. OBJETIVOS

Objetivo Geral: Compreender e descrever as características da prática de intolerância religiosa nas relações laborais no Brasil considerando os elementos presentes no caráter do povo brasileiro.

Objetivos Específicos:

- a) Contextualizar o arcabouço jurídico-legal do tema, considerando, principalmente os Direitos Fundamentais;
- d) Identificar as características culturais do povo brasileiro;
- e) Identificar possíveis traços do caráter do povo brasileiro na prática de intolerância religiosa nas organizações.

V. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Trata-se de tema atual, de interesse da sociedade e, principalmente, polêmico. Existe uma dificuldade teórico-metodológica em fazer pesquisas como esta, porque a literatura com o enfoque desta pesquisa, disponível sobre o assunto é limitada. Enfrenta-se o desafio de achar subsídios para responder ao problema e contribuir com hipóteses para outros estudos.

O marco teórico será feito com base em levantamento bibliográfico: livros, artigos, arcabouço jurídico-legal pertinente. Tudo isso para dar base à seguinte sequência de exposição de ideias:

Plano de Pesquisa**Introdução;****a)Direitos Fundamentais e Trabalho;****b)Relações de Trabalho, Liberdade Religiosa e Discriminação;****c)Casos de Intolerância Religiosa;****d)Cultura Organizacional, Cultura Brasileira e Caráter do Povo Brasileiro;****e)Considerações Finais;****f)Referências**

Observação- Este Projeto de Pesquisa, mesmo não sendo solicitado pela Faculdade, foi juntado a esta monografia para mostrar o embasamento teórico-metodológico da pesquisa.

VI. METODOLOGIA

O procedimento a ser utilizado é a pesquisa bibliográfica, proveniente de estudos já realizados na área de Direito, Administração de Empresas, Antropologia, Sociologia e História. Serão usados livros, artigos, referências a casos ocorridos e o arcabouço jurídico-legal pertinente.

O objetivo é obter, se possível, subsídios para contribuir com o debate da questão, aqui vista em suas origens. Destaca-se que: **Do ponto de vista da sua natureza:** é uma pesquisa básica, pois objetiva gerar conhecimento sem a aplicação prática prevista. **Do ponto de vista da forma de abordagem do problema:** é uma pesquisa qualitativa, não mensurável, pois a realidade e o sujeito são elementos indissociáveis. Não requer o uso de métodos e técnicas científicos. É descritiva. **Do ponto de vista de seus objetivos:** é uma pesquisa exploratória, pois permite uma maior familiaridade entre o pesquisador e o enfoque do tema pesquisado, visto que este ainda é pouco conhecido, pouco explorado. **Do ponto de vista dos procedimentos técnicos:** é uma pesquisa bibliográfica, pois é elaborada a partir de material já publicado.

VII. CRONOGRAMA

Apresenta-se, a seguir, a distribuição das atividades da pesquisa no tempo, de agosto de 2017 a março de 2018, mês no qual será entregue o trabalho final.

MÊS / ATIVIDADE	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ATÉ MARÇO
Escolha do tema	■					
Escolha do orientador		■				
Encontros com o orientador			■	■		
Pesquisa bibliográfica	■	■	■	■		
Elaboração de resenhas			■	■		
Elaboração do projeto	■					
Entrega do projeto		■				
Revisão bibliográfica				■		
Redação da monografia				■	■	
Revisão e entrega oficial do						■

trabalho						
----------	--	--	--	--	--	--

REFERÊNCIAS

ALVES, Magda. **Como escrever teses e monografias**: Um roteiro passo a passo. 1 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6023: informação e documentação: referências: elaboração. Rio de Janeiro, 2002.

_____. NBR 6027: informação e documentação: sumário: apresentação. Rio de Janeiro, 2003.

_____. NBR 10520: informação e documentação: citações em documentos: apresentação. Rio de Janeiro, 2002.

_____. NBR 14724: informação e documentação: trabalhos acadêmicos apresentação. Rio de Janeiro, 2011.

BARBOSA, Livia. **O jeitinho brasileiro**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

DaMATTA, R. **Carnavais, malandros e heróis: para uma sociologia do dilema brasileiro**. Rio de Janeiro: Zahar, 1979.

_____, R. **O que faz o Brasil, Brasil?** Rio de Janeiro: Rocca, 1986.

DOMEZZI, M. C. **Estudo científico da religião**. Revista Uniclár, São Paulo, n.º 2, 2000.

FILHO, Humberto Santos. **Cultura Organizacional: uma análise crítica**. Salvador: Focus, 1999. 216 p.

FREITAS, Alexandre B. **Traços brasileiros para uma análise organizacional**. In: MOTTA, F.C.P. & CALDAS, M.P. (Org.). *Cultura Organizacional e cultura brasileira*. São Paulo: Atlas, 1997. 325 p.

FREYRE, G. **Casa grande e senzala**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1981.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HOLANDA, S. B. de. **Raízes do Brasil**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1989.

LAZARI, Rafael José Nadim de (org.). et al. **Liberdade Religiosa no Estado Democrático de Direito: questões históricas, filosóficas, políticas e jurídicas**. 1 ed. Rio de Janeiro: Livraria e Editora Lumen Juris, 2014. 404 p.

LAKATOS, Eva Maria e MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1991. 231 p.

LEITE, Dante Moreira. **O caráter nacional brasileiro**. São Paulo: USP, 1954.

MOTTA, Fernando C. P. **Cultura e organizações no Brasil**. In: MOTTA, F.C.P. e CALDAS, M.P. (Org.). *Cultura Organizacional e cultura brasileira*. São Paulo: Atlas, 1997. 325 p.

NERY JÚNIOR, Nelson & Rosa Maria de A. Nery. **Constituição Federal Comentada e Legislação Constitucional**. 1ª ed. São Paulo: Editora RT, 2009. 990 p.

NETO, Jayme Weingartner. **Liberdade religiosa na Constituição: fundamentalismo, pluralismo, crenças e cultos**. 1 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007. 339 p.

ORTIZ, Renato. **Cultura brasileira e identidade nacional**. 5 ed. São Paulo: Brasiliense, 1994. 150 p.

PRADO Jr., C. **Formação do Brasil contemporâneo**. São Paulo: Brasiliense, 1965.

QUEIROZ, Gonçalo de Amarante Santos. **A ética protestante e o comprometimento organizacional**. 2002. 103 f. Dissertação (Mestrado em Administração Estratégica)-Universidade Salvador (UNIFACS), Salvador, BA, 2003.

RIGONI, José Marcelo. **Intolerância Religiosa no Trabalho**. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/intolerancia-religiosa-no-trabalho/64070/>. Acesso em 07.09.2017.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1996. 177 p.

SELLTIZ, C. et al. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. São Paulo: Herder e USP, 1965.

SILVA, Rafael Bruno da. **Discriminação religiosa no ambiente de trabalho**. Disponível em: www.anima-opet.com.br/.../8-Discriminacao-Religiosa-no-Ambiente-de-Trabalho.pdf. Acesso em 07.09.2017.

VICTORIANO, Benedito A. D. e GARCIA, Carla C. **Produzindo monografia**. 2 ed. São Paulo: Publisher Brasil, 1996. 63 p.

VIEIRA, Sônia. **Como escrever uma tese**. 5 ed. São Paulo: Pioneira, 1999. 102 p.

