



A LIBERDADE RELIGIOSA NO AMBIENTE DE TRABALHO¹

Thales Roque da Hora*

INTRODUÇÃO

De acordo com dados coletados entre dezembro de 2015 e maio de 2016, no Relatório sobre Intolerância e Violência Religiosa no Brasil, o trabalho é o local em que se identificam o maior número de processos judiciais de violação à liberdade religiosa, contando com 31% dos casos, sendo que os demais envolvem locais como ruas, prédios públicos, internet, mídia, dentre outros². Nesse sentido, torna-se evidente a importância da discussão sobre o proselitismo religioso no ambiente de trabalho.

O PROSELITISMO RELIGIOSO NO AMBIENTE DE TRABALHO

À luz do entendimento de Guerreiro, o proselitismo pode ser classificado como um conjunto de ações decorrentes do direito do indivíduo de manifestar seus pensamentos religiosos. Estas manifestações, segundo ele, objetivam convencer as outras pessoas sobre as verdades e benefícios da referente convicção, conquistando assim novos adeptos à sua crença³.

Outrossim, Machado aponta que para a maioria das religiões o proselitismo é um elemento essencial. Este autor utiliza como exemplo o cristianismo, que alega ter como escopo o mandamento de Jesus Cristo, “Ide, fazei discípulos em todas as nações... até à consumação dos séculos”⁴. Cita ainda as testemunhas de Jeová e os mórmons que são marcados pelo vigor de seus esforços proselitistas. Assim, reforça que a proteção ao fenômeno religioso não pode se abster de abranger os comportamentos voltados à conquista de novos adeptos⁵.

O comportamento proselitista constitui direito abarcado tanto pela liberdade religiosa quanto pela liberdade de manifestação de pensamento⁶, ambas tuteladas constitucionalmente como

¹ O presente texto faz parte da dissertação de Mestrado cuja Linha de Pesquisa é a liberdade religiosa no ambiente de trabalho.

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

² Cf. FONSECA, Alexandre; ADAD, Clara Jane (Orgs). *Relatório sobre intolerância e violência religiosa no Brasil (2011-2015): resultados preliminares*. Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos. Brasília: Secretaria Especial de Direitos Humanos, SDH/PR, 2016, p. 81. Disponível em: <<http://www.sdh.gov.br/sobre/participacao-social/cnrdr/pdfs/relatorio-de-intolerancia-e-violencia-religiosa-rivir-2015>>. Acesso em: 16 jan. 2018.

³ Cf. GUERREIRO, Sara. *As fronteiras da tolerância – Liberdade religiosa e proselitismo na Convenção Europeia dos Direitos do Homem*. Lisboa: Almedina, 2005, p. 177.

⁴ Cf. MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. Liberdade religiosa numa comunidade constitucional inclusiva: dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos. *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*. Coimbra: Editora Coimbra, 1996, p. 225.

⁵ Com relação aos apontamentos do autor sobre o proselitismo, citando como exemplos o cristianismo, testemunhas de Jeová e mórmons, reforçando a proteção ao fenômeno religioso, cf. MACHADO, 1996, p. 225.

⁶ Cf. SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*. Niterói: Impetus, 2013, p. 279.

cláusulas pétreas, conforme art. 60, §4º, VI da CF/88⁷. No entanto, Teraoka aponta uma problemática:

Todos os agentes do diálogo inter-religioso acreditam ser portadores da verdade. E, essa verdade é inegociável, por ser revelada por Deus ou por um profeta/líder iluminado. Para os religiosos, o problema é central, pois pode significar a salvação ou danação eterna. Muitos religiosos estariam dispostos a morrer por essa verdade. Além disso, esses religiosos devem buscar seguidores, além de instruir os que já existem.⁸

Nessa acepção, deve-se reconhecer que a prática do proselitismo religioso pode provocar conflitos no ambiente de trabalho. Daí a importância de se apreciar os seus limites, tendo em vista que não se trata de direito impermeável a restrições⁹.

Santos Junior dispõe que o proselitismo religioso no ambiente de trabalho pode partir tanto dos empregados quanto do empregador e/ou seus prepostos¹⁰. Além disso, o autor descreve as situações em que o proselitismo é tido como legal ou abusivo¹¹, sendo imprescindível que se adote a sua pesquisa no presente trabalho.

Com relação ao empregado, dispõe Santos Junior que a prática do proselitismo religioso pode ser considerada como não abusiva quando executada nos intervalos intrajornada, ou seja, nos intervalos para descanso ou refeições. Sendo assim, ainda que realizada no espaço físico da empresa, a prática não dependeria sequer de permissão do empregador¹².

Além disso, o proselitismo pode também não ser considerado abusivo quando realizado com discrição, ou seja, de modo que não prejudique a qualidade e a quantidade dos serviços prestados e nem cause constrangimento para os colegas ou clientes da empresa¹³. O autor menciona que alguns comportamentos proselistas são bastante silenciosos, como a utilização de *buttons* ou mesmo de camisetas com estampas religiosas, formas estas que não afetam em nada a rotina do trabalho da maioria das empresas¹⁴. Excetua-se, por exemplo, o caso de um vigia de um motel que utilize uma camiseta com uma frase em destaque do tipo “*Deus condena os adúlteros e as prostitutas. Arrependam-se para não serem lançados no fogo do inferno*”¹⁵. Como resta claro, mesmo que a forma de divulgação desta mensagem seja silenciosa, o ato de proselitismo não pode ser apontado como discreto¹⁶.

Em se tratando ainda do empregado, há um critério claro identificador de proselitismo abusivo, que é a sua realização em substituição às atividades contratualmente pactuadas com o empregador¹⁷. Isso porque a prestação de serviços constitui a principal obrigação contratual deste e é o que justifica o pagamento do seu salário¹⁸.

No entanto, Santos Junior elucida que não é incomum que o empregador permita que o empregado exerça o proselitismo religioso na empresa. Veja-se:

Não é incomum, ademais, que um empregado crente conquiste a permissão do empregador para exercer o proselitismo religioso, mesmo no tempo contratualmente destinado à prestação dos serviços, em função de que a sua postura discreta, elegante e pacificadora ao expressar a espiritualidade, longe de produzir conflitos, torna-o uma influência positiva no ambiente de trabalho, deixando-o mais harmônico e contribuindo

⁷ Cf. “§4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: (...) IV – os direitos e garantias individuais.” (BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 17 ago.2017).

⁸ TERAOKA, 2010, p. 189.

⁹ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 279-280.

¹⁰ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 283.

¹¹ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 272-311. A informação específica mencionada encontra-se na página 290.

¹² Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 297.

¹³ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 298.

¹⁴ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 298.

¹⁵ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 299.

¹⁶ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 299.

¹⁷ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 290.

¹⁸ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 291.

para o sucesso da atividade empresarial.¹⁹

Ao analisar o proselitismo é importante que se perceba a existência de dois direitos que merecem igual respeito: o direito de quem manifesta a sua religiosidade através do proselitismo; e o direito de quem é alvo do proselitismo de manter a sua crença²⁰. Desta forma, caso o empregado pratique proselitismo abusivo contra os colegas, cabe ao empregador reprimi-lo sob pena de ser também responsabilizado pelos danos sofridos por eles²¹. Constitui dever do empregador não apenas respeitar os direitos de seus funcionários, como também zelar por sua proteção²².

Em seguida, versando sobre os atos de proselitismo do empregador, Santos Junior dispõe que assim como o empregado, esse não pode ser impedido de propagar a sua convicção religiosa entre seus empregados e clientes da empresa, titularizando também o direito de exercer o proselitismo religioso no ambiente de trabalho²³. No entanto, sempre que violar a liberdade de consciência do empregado, tal prática será considerada abusiva²⁴.

Considera-se que a dependência econômica do trabalhador torna-o mais vulnerável às atitudes proselitistas do empregador. Comumente, o receio de arriscar o emprego ou mesmo de contrariar o empregador, faz com que o funcionário finja simpatia por ideias religiosas contrárias a sua fé²⁵.

Setubal cita uma situação concreta levada à Justiça do Trabalho em que um dos sócios de uma empresa tentou forçar a conversão do reclamante à religião evangélica. Como este recusou, o sócio promoveu a sua demissão imediata. O mesmo aconteceu com outros três empregados não evangélicos da empresa. Em sentença o magistrado demonstrou que a dispensa ocorreu em razão de discriminação religiosa, havendo violação do direito à liberdade de crença do funcionário, o que implicou em grave afronta à intimidade deste, configurando dano moral²⁶.

Não se pode olvidar que o simples ato de convidar alguém a participar de uma crença não deve ser entendido como assédio religioso a culminar em reparação por danos morais, ainda que o convite advenha de um superior hierárquico. Em contrapartida, se o convite é tecido com insistência, de forma que venha a prejudicar o desempenho do trabalho de quem é alvo do proselitismo, resta demonstrado o assédio religioso²⁷.

Desta forma, percebe-se que o proselitismo abusivo e o assédio religioso podem acarretar no contrato de trabalho várias consequências. Dentre elas encontram-se a configuração da justa causa para a rescisão contratual e também o direito à reparação por danos morais.²⁸

Machado traz à baila o entendimento de que a divulgação das convicções religiosas trata-se de um direito fundamental intrínseco à liberdade religiosa. No entanto, para o uso legítimo do direito ao proselitismo é essencial o respeito a vários outros direitos fundamentais²⁹. Por este motivo, Santos Junior alude que deve-se garantir a liberdade ao proselitismo, “admitindo-se, porém, restrições proporcionais e/ou razoáveis ao seu exercício”³⁰. Para este autor, o que não pode se cogitar no ambiente de trabalho é a proibição genérica ao proselitismo religioso, que constitui posição jurídica indispensável ao exercício da liberdade religiosa e de manifestação de

¹⁹ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 294.

²⁰ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 296.

²¹ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 296-297.

²² Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 297.

²³ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 308.

²⁴ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 299.

²⁵ Com relação a hipossuficiência do empregado frente e ao receio deste em contrariar o empregador, cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 300.

²⁶ Cf. SETUBAL, Alexandre Montanha de Castro. *Aspectos interdisciplinares e jurídico-trabalhistas do direito fundamental à liberdade religiosa*. Tese (Mestrado em Direito Público) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011, p. 182-183.

²⁷ A menos que seja feito de maneira reiterada e insistente, o convite a alguém para que participe de determinada crença não é visto como abusivo. Nesse sentido, cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 307.

²⁸ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 309.

²⁹ Cf. MACHADO, 1996, p. 225.

³⁰ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 290.

pensamento.³¹

CONCLUSÃO

Conclui-se que a cosmovisão produzida pelo fenômeno religioso influencia as relações construídas pelo indivíduo na sua vida privada e também no espaço público³². Naturalmente, isso irá repercutir também nas relações laborais³³. À vista disso, trata-se de uma pretensão irrealista tentar separar a religião do mundo do trabalho³⁴. O trabalho e a religião devem ser analisados como complementares na identidade do indivíduo.³⁵

REFERÊNCIAS

BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 17 ago.2017.

FONSECA, Alexandre; ADAD, Clara Jane (Orgs). *Relatório sobre intolerância e violência religiosa no Brasil (2011-2015): resultados preliminares*. Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos. Brasília: Secretaria Especial de Direitos Humanos, SDH/PR, 2016, p. 81. Disponível em: <<http://www.sdh.gov.br/sobre/participacao-social/cnrdr/pdfs/relatorio-de-intolerancia-e-violencia-religiosa-rivir-2015>>. Acesso em: 16 jan. 2018.

GUERREIRO, Sara. *As fronteiras da tolerância – Liberdade religiosa e proselitismo na Convenção Europeia dos Direitos do Homem*. Lisboa: Almedina, 2005

MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. *Liberdade e Igualdade Religiosa no Local de Trabalho – Breves Apontamentos*. Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª região, n. 3, 2010, p. 9. Disponível em: <http://site.liberdadereligiosa.org.br/lr_relacoes_trabalho.pdf>. Acesso em: 06 jan. 2018.

_____. *Liberdade religiosa numa comunidade constitucional inclusiva: dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos*. *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*. Coimbra: Editora Coimbra, 1996.

SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*. Niterói: Impetus, 2013.

SETUBAL, Alexandre Montanha de Castro. *Aspectos interdisciplinares e jurídico-trabalhistas do direito fundamental à liberdade religiosa*. Tese (Mestrado em Direito Público) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011.

³¹ Cf. SANTOS JUNIOR, 2013, p. 279.

³² SANTOS JUNIOR, 2013, p. 53.

³³ Cf. MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. *Liberdade e Igualdade Religiosa no Local de Trabalho – Breves Apontamentos*. Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª região, n. 3, 2010, p. 9. Disponível em: <http://site.liberdadereligiosa.org.br/lr_relacoes_trabalho.pdf>. Acesso em: 06 jan. 2018.

³⁴ Cf. MACHADO, 2010, p. 9.

³⁵ Cf. MACHADO, 2010, p. 8.