

## RESENHA

SUSANA, Sousa Machado. Contrato de Trabalho & Liberdade Religiosa: Gestão da Diversidade Religiosa no Universo Laboral. Curitiba: Juruá, 2018, 159p.

RODRIGO PELLEGRINO<sup>1</sup>

A autora é Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de Coimbra, e Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade Santiago de Compostela; professora do curso de graduação e pós graduação pela Universidade do Porto, em Portugal. Membro da Associação Internacional para a Defesa da Liberdade Religiosa; possui publicação em diversas revistas e autora de livros nacionais e estrangeiros.

O texto apresentado pela autora na obra Contrato de Trabalho & Liberdade Religiosa: Gestão da Diversidade Religiosa no Universo Laboral, é fruto de uma compilação de várias pesquisas sobre os problemas principais que surgem no domínio da articulação entre liberdade religiosa e contrato de trabalho.

O livro está estruturado em sete grandes temas, atrelados ao assunto Liberdade Religiosa e Relações Trabalhistas, englobando: 1) A discriminação religiosa na perspectiva das relações laborais; 2) Reflexões iniciais sobre

---

<sup>1</sup> Mestrando em Direito pela Faculdade Autônoma do Direito de São Paulo – FADISP, Pós-Graduado em Direito Civil e Processual Civil pela Faculdade de Minas Gerais – FACUMINAS, Pós-graduado em Direito Constitucional e Político e Graduado em Direito pela Faculdade Metropolitana Unidas- FMU; Pós-graduado em Liderança de Novas Gerações e Graduado em Teologia pelo Centro Universitário Adventista de São Paulo – UNASP-EC. E-mail: prof.rodriropellegrino@gmail.com

liberdade religiosa e contrato de trabalho; 3) Quando a fé e o trabalho não se compatibilizam; 4) Proselitismo Religioso no local de trabalho; 5) Trabalhar, orar e comer; 6) Do direito do trabalhador de observar períodos de guarda impostos pela religião que professa; 7) Liberdade Religiosa e contrato de trabalho: breve roteiro por uma amostra jurisprudência.

A obra procura fornecer de maneira sistemática um conjunto de textos escritos pela autora na fase de seu doutoramento em direito do trabalho; sendo que se demonstra evidente o crescimento em uma sociedade plural, uma nova gestão da diversidade, trazendo o desafio de assegurar a liberdade religiosa o ambiente laborativo.

Um das questões apontadas na obra é a questão das comunidades religiosas minoritárias. SUSANA destaca que no que tange a liberdade religiosa, na Europa as ideias fundamentais estão alicerçadas na tradição católica; sendo que comunidades minoritárias, como os Adventistas do Sétimo Dia, são alvo de discriminação em relação aos dias de descanso semanal.

A autora informa que há casos em que a religião do trabalhador impõe certas condutas, como por exemplo, o descanso semanal em certos dias da semana, como por exemplo Judeus e Adventistas do Sétimo Dia, o repouso aos sábados, é preciso fomentar formas de tolerância e não discriminação.

Não é só em relação aos dias de guarda, considerados como dias santos pelas religiões, que são objeto de conflito, alvo de atitudes discriminatórias, os símbolos religiosos.

Um caso típico de discriminação em relação aos símbolos religiosos, ocorreu na Alemanha. Uma trabalhadora ao regressar da licença maternidade, relata ao empregador que devido a evolução de suas crenças, estaria usando o véu islâmico; o empregador pretendia vetar o uso do véu, sob a alegação que isto poderia afetar os outros clientes, que não possuíam a mesma fé da empregada, e que o item não era peça do vestuário da empresa.

O livro destaca o pensamento de GUERREIRO (2005), ao descrever que o uso de símbolos religiosos é algo que faz parte da própria individualidade, quase sempre resulta de uma obrigação do divino.

No caso susodito, o Tribunal Federal do Trabalho compreendeu que a trabalhadora mantinha condições para realizar a sua prestação de trabalho, e o empregador deveria considerar a liberdade de consciência e crença e executar o contrato de boa fé.

A autora reflete sobre a questão da oração no ambiente de trabalho. Destaca que em princípio o trabalhador é livre para orar quanto bem entender, mas não existe um dever explícito do empregador de facilitar o exercício da oração no local de trabalho. Locais de trabalho dentro da empresa, dependerá da boa vontade do empregador.

Nas relações laborais, um outro ponto que a obra destaca é a religião e a alimentação no trabalho; é comum religiões que descrevam restrições alimentares aos seus seguidores, impondo até proibição de usar determinados alimentos.

No que tange a alimentação no ambiente laborativo, uma questão que a autora suscita é se o empregador pode impor a participar em reuniões mesmo tendo ciência que o empregado não irá comer certos alimentos ali oferecidos, devido a convicções religiosas. Um exemplo distinto é o período do Ramadão de modo que trabalhadores muçulmanos possam participar em igualdade de condições como os demais trabalhadores.

A autora põe em voga a temática proselitismo nas relações de trabalho. Destacando que o uso de um símbolo religioso sem a intenção de converter outras pessoas a sua fé, não é tido como proselitismo.

O proselitismo é um direito abarcado pela Liberdade Religiosa, tanto do empregado como do empregador; este pode proibir no âmbito laborativo atos de proselitismo daquele, mormente em casos os quais o trabalhador dos clientes e passa a exercer influência sobre eles.

A obra conceitua proselitismo como uma forma de atrair uma pessoas para determinados pontos de vistas, através da persuasão e ensino, destacando o esforço de levar outras pessoas serem adeptos da mesma fé do sujeito que pratica o proselitismo; sendo que o proselitismo é uma característica de quase todas as religiões, principalmente as monoteístas.

A conotação negativa do proselitismo está em forçar o outro a conversão, utilizando a evangelização para isto. O proselitismo se torna ilegítimo e abusivo, mormente quando a uma situação de desequilíbrio, onde há pessoas mais vulneráveis, por exemplo pressão causada por superiores hierárquicos aos seus subordinados no ambiente de trabalho.

Destacando o pensamento de BRISSEAU (2008, p.976): [...] o empregador pode restringir atos de proselitismo no local de trabalho com fundamento no interesse da empresa, independentemente de qualquer consideração religiosa, sempre guiado o princípio da proporcionalidade.

Um dos pontos que a autora apresenta para solução de conflitos em virtude a tentativa de ter resguardado o direito à Liberdade Religiosa no ambiente de trabalho, é a questão da eficácia horizontal dos direitos humanos; a Liberdade Religiosa por ser um direito fundamental, não se vincula de forma restrita só a eficácia vertical, ou seja, administração pública e os indivíduos.

Existe a eficácia horizontal, onde os direitos fundamentais têm eficácia nas relações privadas, neste caso, a Liberdade Religiosa, é um direito fundamental que incide no âmbito privado das relações laborativas.

A obra aponta diversas jurisprudências onde se observa que o empregador deve fazer um esforço para adaptar-se as práticas religiosas do trabalhador, dentro dos princípios da razoabilidade, visando pôr em pratica a isonomia, tratar os iguais como iguais, e os desiguais como desiguais na medida de suas desigualdades.

Um dos pontos que pesa na acomodação do direito a Liberdade Religiosa do trabalhador é a questão econômico, pois empresa deve ponderar sua situação econômico-financeira, da unidade empresarial.

O empregador não se disporá comumente, em arcar um onerosidade extra, para acomodar os interesses religiosos de seus empregados, a autora destaca que as pequenas empresas têm uma resistência maior em adequar estas adaptações.

A obra ao tecer a exposição de diversas situações nas quais há conflitos entre o direito à Liberdade Religiosa do empregado em face ao direito da iniciativa econômica privada do empregador, onde se esbarra em diversos momentos em questões de cunho econômico, é imperioso que a empresa exerça uma gestão eficiente para acomodar a diversidade religiosa existente no universo laboral.

Apesar da evolução dos direitos humanos, embora haja uma gama de dispositivos legais que conferem tutela ao direito fundamental à Liberdade Religiosa, é notória a discriminação, a intolerância no âmbito laborativo.

Susana destaca que o empregador não pode de forma simplista alegar em sua defesa o princípio da *pacta sun servanda*, sem antes ponderar uma série de circunstâncias e tentar fazer uma acomodação para atender o direito fundamental à Liberdade Religiosa do empregado.

Com empenho e boa-fé, vemos que é possível alcançarmos acomodação dos direitos do empregador e do empregado, ter uma harmonização do direito à Liberdade Religiosa do empregado dentro do ambiente o qual ele exerce suas atividades profissionais.

É possível com boa vontade, alcançar equilíbrio, acomodar as diversidades religiosas dentro do ambiente laborativo, sem que isto gere adversidade no ambiente laborativo.

## **REFERÊNCIAS**

BRISSEAU, Claire. La religion du salarié. Droit Social. N.9/10, 2008, p.969-980.

GUERREIRO, Sara. Símbolos de Deus: Expressão de Liberdade ou Imposição do Divino? Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. N.2, 205. P.1091-1111.

SUSANA, Sousa Machado. Contrato de Trabalho & Liberdade Religiosa: Gestão da Diversidade Religiosa no Universo Laboral. Curitiba: Juruá.