

VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI

JACKSON PASSOS SANTOS

WILLIAM PAIVA MARQUES JÚNIOR

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFRSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Adriana Goulart de Sena Orsini; Jackson Passos Santos; William Paiva Marques Júnior – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-945-2

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

A presente coletânea é composta dos artigos aprovados, apresentados e debatidos no Grupo de Trabalho: “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III” no âmbito do VII Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 24 a 28 de junho de 2024, em formato virtual, e que teve como temática central “A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade”.

Os trabalhos expostos desenvolveram, de forma verticalizada, diversas temáticas atinentes ao Direito do Trabalho e meio ambiente laboral, especialmente na relação dialógica com a reforma trabalhista, inteligência artificial, direitos fundamentais, a uberização /plataformização das relações laborais e a consequente releitura do Direito do Trabalho. As pesquisas ora apresentadas funcionam como canais indispensáveis nos debates e propostas das pendências existentes nos campos indicados e na busca de soluções efetivas para as problemáticas indicadas.

Anna Luiza Massarutti Cremonezi, Patricia Ayub da Costa e Tania Lobo Muniz abordam a arbitragem trabalhista em dissídios individuais no Brasil, após a Reforma Trabalhista de 2017, analisando sua eficiência econômica e os impactos na resolução de conflitos laborais. O instituto da arbitragem, apesar de apresentar vantagens como celeridade e confidencialidade, levanta questões relevantes sobre equidade e acesso à justiça, especialmente para trabalhadores em posições menos favorecidas. Conclui-se que, dentro do contexto da Reforma, a arbitragem trabalhista oferece uma solução potencialmente mais eficiente para a resolução de conflitos, porém sua eficácia depende de uma aplicação cuidadosa e adaptada para garantir a proteção adequada dos direitos dos trabalhadores.

Maria Clara Leite de Oliveira e Souza, Maria Augusta Leite de Oliveira e Souza investigam a importância fundamental dos direitos trabalhistas, com enfoque específico no direito ao trabalho decente em um ambiente saudável. Partindo do reconhecimento da dignidade humana, discutem como o acesso a um trabalho digno não apenas promove a realização individual, mas também contribui para o bem-estar social e econômico. O conceito de trabalho decente é detalhado, considerando as indicações da OIT e OMS. Além disso, destaca-se a importância de um ambiente de trabalho saudável, que não apenas protege a saúde e a segurança dos trabalhadores, mas também fomenta a produtividade e a satisfação no trabalho.

Gabriely Miranda Mendonça Santos, Tainã Sousa de Jesus e Tiago Silva de Freitas refletem sobre o fenômeno da Gig Economy, mais difundido, no Brasil, pela “Uberização”, se refere à expansão de modelos de negócios baseados em plataformas digitais onde os trabalhadores oferecem a sua força de trabalho. Embora essa articulação digital ofereça flexibilidade aos trabalhadores, a uberização também se manifesta como um mecanismo de superexploração laboral através da retórica do empreendedorismo de fachada e da informalidade. O estudo se debruça sobre a investigação do fenômeno como um possível vetor da precarização das relações de emprego no Brasil, sobretudo, considerando os reflexos deste fenômeno sob a égide do posicionamento doutrinário e jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho que vem reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as Empresas de Tecnologia.

Lorraine Ferreira Coelho e Palloma Guimarães Jouquet Giroto investigam a ratio decidendi do entendimento jurisprudencial das turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Pará/Amapá), em relação aos trabalhadores de plataforma, analisando, de tal modo, se as relações de trabalho são ponderadas mediante o artigo 3º da CLT, em observância ao princípio da primazia da realidade. Assim, o estudo visa analisar o supracitado princípio, sua origem, fundamentos e, principalmente, sua importância no processo histórico de conquista dos trabalhadores, em relação ao reconhecimento dos direitos trabalhistas, mormente em relação ao artigo 3º da CLT. Posteriormente, se propõe verificar as relações de trabalho existentes no mundo contemporâneo, investigando, para isso, o surgimento das novas formas de trabalho, principalmente quanto aos trabalhadores de aplicativos, observando os elementos políticos e sociais para sua construção, assim como a precarização do trabalho moderno.

José Roberto Freire Pimenta, Aline Viviane Gomes e Patrícia Osório Caciquinho examinam que a desigualdade salarial entre homens e mulheres não é um fenômeno novo, sendo objeto de denúncias por parte do movimento feminista ao longo da história. Com efeito, a divisão sexual do trabalho impõe a separação e hierarquia entre o trabalho dos homens e das mulheres. Assim, às mulheres foram atribuídas tarefas domésticas e de cuidado, ínsitas ao ambiente privado e sem qualquer forma de remuneração, muitas vezes com a justificativa de serem tais atribuições inerentes à condição feminina. Acrescente-se a isso outros fatores, como o preconceito relativo ao exercício de cargos de liderança por parte das mulheres e a prática do assédio moral e sexual. Nesse contexto, a situação das mulheres negras revela-se ainda mais precária, tendo em vista que, tradicionalmente, ocupam os postos de trabalho de maior vulnerabilidade, muitos deles no mercado informal, com as menores remunerações e menor proteção trabalhista e previdenciária. Os autores questionam, a partir do primeiro relatório de transparência salarial, recentemente apresentado pelo Ministério do Trabalho e

Emprego, em que medida a Lei nº 14.611/23 tem contribuído, de maneira efetiva, para o combate às desigualdades salariais.

Tiago Domingues Brito, Ilton Garcia da Costa e Jaime Domingues Brito tratam das novas formas de trabalho, mediadas por plataformas digitais ou por estruturas de inteligência artificial, muitas vezes acompanhadas de acentuada precarização, estabelecendo ao direito o desafio de responder com eficiências às novas exigências que se estabelecem, sendo estas, respectivamente, a justificativa e problematização do presente trabalho. Diante disso, a ameaça de que o trabalho seja diminuído a algo apartado de seu criador pode se tornar, definitivamente, uma realidade na conjuntura da economia digital atual.

Fernanda Batelochi Santos, Camila Carniato Genta e Marcos Antônio Striquer Soares analisam a diferença entre o exercício da liberdade religiosa no direito do trabalho em âmbito privado, pelo contrato e autonomia da vontade, com espaço para o proselitismo religioso e outras manifestações de crença, e no âmbito público, regido pelos princípios administrativos e a busca pela satisfação do interesse público. Em ambos são estudadas as possíveis situações de conflito entre direitos e as restrições à liberdade religiosa, e se elas podem ser resolvidas em uma sociedade plural e democrática.

Maria Domingas Vale da Silva e Thayara Silva Castelo Branco propõem uma análise em âmbito jurídico e filosófico como o trabalho em condições análogas à escravidão realizado por trabalhadoras domésticas se sobrepõe à ideia de condição humana e de trabalho decente elencado pela agenda 2030 da ONU, e como isso se manifesta in loco na figura das trabalhadoras domésticas maranhenses. Abordam aspectos relevantes ao tema versados pela Lei Complementar nº. 150/2015 compreendendo-a como política pública de regulamentação dos direitos das trabalhadoras domésticas no direito brasileiro.

Josiane Petry Faria e Carina Ruas Balestreri investigam o trabalho da mulher e sua fragilidade diante da proteção jurídica oferecida, eis que se trata de pilar fundamental no desenvolvimento econômico. Portanto, o problema central parte da intensificação das discussões em torno da condição humana da mulher frente ao mercado capitalista e a função do Direito na garantia da proteção. Na delimitação da temática são abordadas a historiografia da normalização da desigualdade de gênero e sua influência na vulnerabilidade do trabalho da mulher e a dificuldade de seu reconhecimento. Ainda na delimitação se apresentam as principais orientações jurídicas voltadas à proteção do trabalho feminino, bem como seu impacto em termos de tutela e potencial de contribuição para o reequilíbrio nas relações de poder.

Vinícius da Silva Rodrigues e Luciana Silva Garcia, partem de reflexões humanistas com o reconhecimento de violência à transgeneridade ou à identidade trans existente na sociedade, além de ser impeditivo de acesso ao mercado de trabalho formal, apresenta-se como fator extintivo da relação empregatícia. Assim, com vistas à superação de um universalismo homogeneizador, a pesquisa encontra na dignidade humana um arcabouço jurídico suficiente a enxergá-la como instrumento hermenêutico relevante, apoiada no direito à não-discriminação em casos de efetivação de direitos fundamentais para grupos vulneráveis, especialmente em relação aos pedidos de indenização moral proposto por pessoas trans em decorrência da transfobia (violência física, verbal e psicológica) que suportaram no ambiente laboral.

Serzedela Facundo Araújo de Freitas, a partir da metodologia quali-quantitativa, de cunho descritivo, de resultado simples, explica, em que medida, o desenvolvimento econômico pode ser um fator de regulamentação do trabalho, analisando o atual cenário das novas relações de trabalho que vem surgindo com as plataformas digitais, e como o Direito do Trabalho pode adaptar-se às relações de trabalho intermediadas por aplicativos, resultando no fenômeno da uberização.

Ana Cecília de Oliveira Bitarães traça um panorama das formas de trabalho tidas por autônomas e as implicações da flexibilização do trabalho no Brasil, examina os conceitos de autonomia e liberdade dos sujeitos enquanto trabalhadores. O estudo se mostra pertinente tendo em vista a conjuntura atual de política de destruição de emprego e flexibilização de direitos sociais, implicando novas formas legislativas de trabalho que contrariam direitos elencados na Constituição da República e colocam em questão a própria autonomia privada.

Adriano Fernandes Ferreira e Bianka Caelli Barreto Rodrigues defendem a importância do uso da Inteligência Artificial no Ambiente de Trabalho. Os pesquisadores identificam tanto os aspectos positivos e/ou negativos devido ao uso da tecnologia, pois com o avanço tecnológico nas diversas áreas de conhecimentos, vem o receio do surgimento dessa nova realidade no meio ambiente do trabalho, correspondem, por exemplo, ao fato de as máquinas poderem substituírem o trabalho humano.

Com grande satisfação coordenamos e apresentamos a presente obra, agradecendo aos autores (as)/pesquisadores(as) envolvidos(as) em sua produção pelas profícuas reflexões surgidas e debatidas, bem como reiteram e louvam a dedicação e competência de toda a equipe do CONPEDI pela organização e realização do exitoso e arrojado evento, realizado de forma virtual.

Reiteramos a esperança que a obra ora apresentada sirva como parâmetro acadêmico para a compreensão dos problemas da complexa realidade social sob a óptica do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Desejamos leituras proveitosas na construção de uma nova perspectiva para os desafios impostos ao Direito no contexto contemporâneo pós-pandêmico de utilização dos mecanismos hermenêuticos como força motriz da constitucionalização e democratização das relações laborais.

Profa. Dra. Adriana Goulart de Sena Orsini – UFMG (Universidade Federal de Minas Gerais)

Prof. Dr. Jackson Passos Santos - PUC/SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo)

Prof. Dr. William Paiva Marques Júnior- UFC (Universidade Federal do Ceará)

AS RESTRIÇÕES À LIBERDADE RELIGIOSA NO DIREITO DO TRABALHO E O CONFLITO ENTRE DIREITOS FUNDAMENTAIS: ESTUDO NOS ÂMBITOS TRABALHISTAS PRIVADO E PÚBLICO

RESTRICTIONS TO RELIGIOUS FREEDOM IN LABOR LAW AND THE CONFLICT BETWEEN FUNDAMENTAL RIGHTS: A STUDY IN THE PRIVATE AND PUBLIC LABOR SPHERES

Fernanda Batelochi Santos ¹
Camila Carniato Genta ²
Marcos Antônio Striquer Soares ³

Resumo

O tema escolhido é o estudo do conceito da liberdade religiosa e das possíveis restrições à ela, mais especificamente, da liberdade religiosa dos empregados e agentes públicos, nos ambientes de trabalho privado e público, respectivamente. O método utilizado é o hipotético-dedutivo, estudando legislação infra e constitucional, além de temas de repercussão geral submetidos ao Superior Tribunal Federal. Por meio dos tópicos será possível argumentar a diferença entre o exercício da liberdade religiosa no direito do trabalho em âmbito privado, pelo contrato e autonomia da vontade, com espaço para o proselitismo religioso e outras manifestações de crença, e no âmbito público, regido pelos princípios administrativos e a busca pela satisfação do interesse público. Em ambos se estudam as possíveis situações de conflito entre direitos e as restrições à liberdade religiosa, e se elas podem ser resolvidas em uma sociedade plural e democrática.

Palavras-chave: Liberdade religiosa, Direitos fundamentais, Relações trabalhistas, Direitos trabalhistas, Conflitos

Abstract/Resumen/Résumé

The topic chosen is the study of the concept of religious freedom and the possible restrictions on it, more specifically, the religious freedom of employees and public agents, in private and public work environments, respectively. The method used is hypothetical-deductive, studying infra- and constitutional legislation, as well as issues of general repercussion submitted to the Federal Supreme Court. Through the topics it will be possible to argue the difference between the exercise of religious freedom in labor law in the private sphere, by contract and autonomy of will, with room for religious proselytism and other manifestations of belief, and in the public sphere, governed by administrative principles and the search for the satisfaction

¹ Mestranda em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina.

² Mestranda em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina.

³ Mestre e doutor em Direito do Estado/Direito Constitucional pela PUC/SP; professor permanente vinculado ao mestrado e doutorado em Direito Negocial da Universidade Estadual de Londrina.

of the public interest. In both, the possible situations of conflict between rights and restrictions on religious freedom are studied, and whether they can be resolved in a plural and democratic society.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Religious freedom, Fundamental rights, Labor relations, Labor rights, Conflicts

INTRODUÇÃO

A religião, que fundou cidades, criou institutos jurídicos utilizados até a contemporaneidade, tem grande importância na vida privada e pública dos indivíduos que vivem em sociedade. Ter ou não um credo, com seus atos de manifestação, podem ser fundamentais na autoestima, na autodeterminação e na dignidade da pessoa que crê em alguma denominação religiosa.

Com isso, em um momento histórico revolucionário, no qual se buscava a proteção individual frente ao Estado, originou-se o conceito de liberdade religiosa, como liberdade negativa - uma barreira para o indivíduo crer e manifestar sua crença, sem a intervenção de outros ou do poder estatal.

Em paralelo, o trabalho é considerado uma das bases da República Federativa Brasileira e da ordem jurídico econômica, além de sua manifestação regular e justa ser um direito fundamental no rol dos direitos sociais. Logo, dois direitos tão importantes e intrínsecos à dignidade da pessoa humana, e tão relevantes para o Estado Democrático de Direito, devem ser estudados frente aos possíveis conflitos de liberdades, entre empregados e empregadores, ou entre colegas, nos ambientes privado e público de trabalho.

No primeiro tópico, será desenvolvida uma breve contextualização histórico-filosófica das liberdades individuais, visto que a corrente filosófica liberal e a própria evolução do conceito de liberdade individual corroboraram para vários eventos históricos que, por sua vez, atingiram a criação de institutos do Direito.

Após a contextualização, será feito um aprofundamento nos conceitos da liberdade religiosa e seu possível conflito com o poder diretivo do empregador; além da apresentação do proselitismo religioso, uma das formas mais nucleares de manifestação da crença, e como vem sendo tratada nos casos conflitantes no ambiente privado, no qual tanto empregador quanto empregado, via de regra, possuem maiores poderes contratuais e negociais.

Por fim, será apresentada a liberdade religiosa e suas possíveis restrições frente aos princípios administrativos, que irradiam sua eficácia no âmbito do trabalho da administração pública, e como alguns casos são diferentes do âmbito privado.

Busca-se apresentar, pelo método hipotético-dedutivo, se é possível, em uma sociedade tão plural, na qual não existem verdades absolutas e padrões “em comum”, equilibrar direitos tão importantes para a liberdade individual.

1. A LIBERDADE RELIGIOSA

Em primeiro lugar, antes de iniciar a pesquisa da liberdade religiosa no âmbito trabalhista, é preciso fazer a apresentação de seu conceito puro e a sua importância, nacional e internacionalmente.

A religião teve sua origem antes das famílias e antes do próprio Direito, por costumes ritualísticos e mitos, sendo um mecanismo para a criação de instrumentos jurídicos por meio desses usos e costumes, originando a própria base das sociedades antigas. Sua importância para os indivíduos e as comunidades como um todo atravessaram os séculos e os continentes.

A família não recebeu da cidade as suas leis. Se a cidade tivesse estabelecido o direito privado, é provável que instituisse normas inteiramente diferentes daquelas aqui estudadas por nós. (...) Quando a cidade principiou a escrever suas leis, achou esse direito já estabelecido, vivendo, enraizado nos costumes, fortalecido pelo unânime consenso dos povos. Aceitou-o, não podendo proceder doutro modo e não ousando modificá-lo senão muito tempo mais tarde. (...) Teve sua origem na família. Nasceu ali espontânea e inteiramente elaborado nos antigos princípios que a constituíram. Originou-se das crenças religiosas universalmente admitidas na idade primitiva destes povos que exerciam domínio sobre as inteligências e sobre as vontades (Coulanges, 1998, p. 85).

Porém, o conceito de liberdade religiosa, que contemporaneamente faz parte do rol dos direitos humanos - pela visão internacional - e do rol de direitos fundamentais, positivamente inseridos pelo legislador constituinte brasileiro, com status constitucional, teve sua origem nos filósofos liberais da idade Moderna.

Em um momento histórico marcado pelas Revoluções Burguesas e pela origem do constitucionalismo clássico, a filosofia liberal trouxe para o Direito o conceito das liberdades negativas, positivadas juridicamente como direitos humanos de primeira geração, caracterizadas por serem uma “barreira”, um limite que protege o cidadão frente à atividade estatal.

Mas também presumem, sobretudo os partidários do livre arbítrio, como Locke e Mill na Inglaterra, e Constant e Tocqueville na França, que deveria haver uma certa área mínima de liberdade pessoal que não deve ser absolutamente violada, pois, se seus limites foram invadidos, o indivíduo passará a dispor de uma área demasiado estreita mesmo para aquele desenvolvimento mínimo de suas faculdades naturais que, por si só, torna possível perseguir, e mesmo conceber, os vários fins que os homens consideram bons, corretos ou sagrados. Segue-se daí a necessidade de traçar-se uma fronteira entre a área da vida privada e a da autoridade pública (Berlin, 1981, p. 137).

Benjamin Constant (1985) e John Stuart Mill (2016) definiram como o espaço no qual o Estado, as autoridades públicas e os outros cidadãos não podem intervir na vida de cada pessoa.

Essa conceituação foi imperativa para a virada do Direito na questão dos direitos humanos e em sua proteção, visto que têm sua origem na lei, criada pelo seu devido processo legislativo, e não mais apenas por costumes de épocas e regimes antigos.

Essa privatização da liberdade tem por corolário a defesa dos direitos individuais através da instrumentalização do poder do Estado como mecanismo jurídico-político de proteção desses direitos, tornando secundária a dimensão política do viver humano em comunidade (Ramos, 2005, p. 233).

De suas teorias surgiu um rol de liberdades “mínimas”, intrínsecas para a efetivação dessa liberdade individual de cada um em sua intimidade e/ou em seus atos externos, caso assim desejasse - tem-se, por exemplo, a liberdade religiosa; a liberdade de opinião e de expressão e a propriedade privada.

O modelo liberal desloca para o direito (lei) o regramento da normatividade das ações humanas, segundo regras jurídicas adequadas que regulam as relações sociais, determinam os limites da liberdade individual, protegem os direitos, especialmente as liberdades individuais, e definem o alcance do poder político. (...) Uma vez que o ponto de partida é a liberdade individual de cada sujeito, a finalidade da vida não é mais a fruição política da cidadania na dimensão pública, mas a autonomia dos sujeitos na esfera privada (Ramos, 2005, p. 239).

A partir do surgimento dos conceitos da liberdade negativa e o rol das liberdades individuais mínimas, foi possível positivá-las como direitos em Cartas Magnas e Declarações Universais.

Como alguns exemplos de dispositivos legais que contém esse rol, menciona-se, *the Bill of Rights* (1689) na Inglaterra, à época da Revolução Gloriosa; a Declaração de Independência dos Estados Unidos da América (1776), a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789), contemporânea à Revolução Francesa; e a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1945) feito pela Organização das Nações Unidas, no período pós guerras mundiais.

Nesse diapasão, trazendo para o direito brasileiro, a partir da primeira Carta Magna de 1824, a corrente libertária política clássica já foi positivada, com foco na liberdade religiosa e liberdade de expressão:

Art. 179. A inviolabilidade dos Direitos Cívicos, e Políticos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Imperio, pela maneira seguinte.

I. Nenhum Cidadão póde ser obrigado a fazer, ou deixar de fazer alguma coisa, senão em virtude da Lei.

(...)

IV. Todos podem communicar os seus pensamentos, por palavras, escriptos, e publical-os pela Imprensa, sem dependencia de censura; com tanto que

hajam de responder pelos abusos, que commetterem no exercicio deste Direito, nos casos, e pela fórma, que a Lei determinar.

V. Ninguém póde ser perseguido por motivo de Religião, uma vez que respeite a do Estado, e não offenda a Moral Publica.

Ademais, com o Decreto no. 119-A (1890), o Estado se tornou laico. A Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (1891) foi a primeira a ter em seu texto, artigo 11, 2º, que fica vedado ao Estado e à União, “estabelecer, subvencionar ou embaraçar o exercício de cultos religiosos”.

Foi um grande passo para efetivar a liberdade religiosa, já que a laicidade do Estado traz um posicionamento, concomitantemente, neutro e favorável a todas as religiões, sem ter predileção e sem criar obstáculos entre elas.

A liberdade religiosa é de suma importância dentro do rol das liberdades individuais mínimas, já que conta com as três dimensões da liberdade dessa corrente: a liberdade de consciência - de poder acreditar (ou não) na divindade que quiser; na liberdade de crença, de apresentar à sociedade a sua identificação religiosa; e a liberdade de culto, junto de seus atos litúrgicos e do proselitismo religioso, ou seja, da liberdade de expressar a sua religião e buscar mais fiéis para essa comunidade.

John Stuart Mill traz, em “Ensaio sobre a liberdade” (2016), a importância da liberdade religiosa, apresentando as diversas perseguições sofridas pelas várias denominações religiosas ao decorrer da história, e de como essa liberdade existe justamente para proteger os fiéis e os ateus de novas coerções, permitindo a escolha livre da fé e dos atos de professá-la:

A ideia de que uma pessoa tem o dever de que outra seja religiosa foi o fundamento de todas as perseguições religiosas alguma vez feitas e, se aceite, justificá-las-ia plenamente. (...) É estar determinado a não tolerar que os outros façam o que é permitido pela sua religião, porque não é permitido pela religião do fundamentalista. É a crença de que Deus não só detesta o acto do descrente, mas também não nos deixará isentos de culpa se o deixarmos sossegado (Mill, 2016, p. 156).

Em 1988, o Brasil renovou seu ordenamento jurídico e promulgou sua nova Constituição que, já em seu artigo 3º, trouxe a “criação de uma sociedade livre, justa e solidária” como um dos objetivos fundamentais de sua República Federativa.

Em seu artigo 5º, positiva, em seu maior dispositivo, com 74 incisos, a liberdade e os direitos individuais, com suas respectivas garantias constitucionais.

Como por exemplo, no inciso II, “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”; inciso IV, “é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato”; e inciso VI, “é inviolável a liberdade de consciência e de crença,

sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias”.

No entanto, a liberdade religiosa, assim como os outros direitos e garantias fundamentais, são relativos, não possuindo caráter absoluto. Por serem princípios, não possuem hierarquia entre si. De acordo com Alexy,

Para Alexy, o ponto decisivo para a distinção entre regras e princípios é que princípios são normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível, dentro das possibilidades jurídicas e reais existentes. Por isso, os princípios são mandados de otimização, que estão caracterizados pelo fato de que podem ser cumpridos em diferentes graus e que a medida devida de seu cumprimento não só depende das possibilidades reais como também das jurídicas. O âmbito do juridicamente possível é determinado pelos princípios e regras opostas (Amorim, 2005, p. 125).

Logo, um direito, ou uma liberdade, não pode ter caráter absoluto, o que impediria outro direito ou liberdade de produzir seus efeitos no ordenamento jurídico. Quando em conflito, é preciso fazer um juízo de sopesamento, de ponderação entre os direitos frente ao caso concreto, observando a razoabilidade e a proporcionalidade.

Barroso disserta que a ponderação entre os direitos fundamentais é um processo de três etapas. Na primeira etapa, cabe ao intérprete identificar as normas relevantes para a solução do caso, verificando se há conflitos entre elas. Na segunda etapa cabe analisar os fatos, as conjunturas concretas do caso e a sua interação com os elementos normativos. É na terceira etapa que a ponderação irá particularizar-se. Nessa fase as diferentes normas e a repercussão do caso concreto serão analisadas de forma conjunta, de modo a apurar qual é o elemento que deve preponderar no caso e ainda, qual deve ser o grau apropriado em que a solução deve ser aplicada (Côrrea, 2017, p. 30).

Esse conceito da relatividade e de possíveis restrições à liberdade religiosa é importante para o estudo aqui realizado, visto que, no próximo tópico, serão apresentadas possíveis situações de conflitos entre religiões diversas, além de possíveis situações de conflito entre a liberdade religiosa e outros direitos fundamentais.

2. A LIBERDADE RELIGIOSA NO AMBIENTE DE TRABALHO PRIVADO

O trabalho foi positivado como uma das bases da Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, inciso IV; sua livre manifestação no artigo 5º, inciso XIII; como direito social no caput do artigo 6º; e no artigo 170, caput, como uma das bases da ordem jurídico-econômica brasileira. Por esse rol de normas, além de outras espalhadas pela Carta, é possível perceber sua importância dada pelo legislador originário.

Importância essa em total consonância com a realidade, visto que o ambiente de trabalho, e a própria atividade laboral em si, refletem na qualidade de vida do trabalhador, de forma física e psicológica. Logo, por ser um local no qual a pessoa passa grande parte de seu tempo e exerce seus direitos, como a liberdade de crença e seus atos de manifestação religiosa, a liberdade religiosa também deve ser salvaguardada nesse ambiente.

Dessa forma, a crença acaba por se manifestar das mais diversas maneiras em todos os locais em que o crente vive, e não apenas no local de realização do culto. A título de exemplo, algumas correntes cristãs Pentecostais exigem de seus seguidores, principalmente das mulheres, que mantenham uma posição de desapego à vaidade, do que decorre que suas fiéis, em geral, vestem saias jeans longas e não podem cortar os cabelos. Temos, ainda, o exemplo bastante conhecido das religiões muçulmanas, na qual é comum que as mulheres usem burcas ou hijabs ou niqabs para que não deixem à mostra seu corpo em locais públicos. Por vezes, o indivíduo crente utiliza adereços ou símbolos religiosos que externam a sua fé; por outras, a manifestam com intuito de converter outras pessoas (Côrrea, 2017, p. 8).

Portanto, faz-se necessário aprofundamento da pesquisa, e nesse tópico será apresentada como a liberdade religiosa se manifesta no ambiente de trabalho, mais especificamente privado, regido pelo regime celetista e pela autonomia da vontade.

O contrato de trabalho no âmbito privado, em regime celetista, segue a autonomia da vontade do empregador e do empregado, situação na qual, pelo contrato de trabalho - situação geral, comum - nasce a obrigação.

Esse contrato, o qual cria o vínculo empregatício, possui alguns elementos amplamente utilizados, por exemplo, a não eventualidade; a pessoalidade; a onerosidade e a subordinação¹.

A subordinação do empregado está relacionada à liberdade do empregador de administrar sua atividade, de gerenciar seu negócio, advindas do seu poder de direção e do princípio da livre iniciativa. É faculdade do empregador do âmbito privado, de acordo com sua ética e visão de negócios, respeitada à lei e à razoabilidade, ajustar e definir suas metas, compartilhando com seus funcionários essas diretrizes.

No entanto, essa subordinação, tão importante para a livre iniciativa, é meramente funcional. O que, traduzindo para o estudo da liberdade religiosa, quer dizer que não há subordinação pessoal, das crenças, do pensamento, da manifestação religiosa, seja do empregador ao empregado ou de um empregado a outro.

¹ BRASIL, DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Logo, é importante fazer o juízo de equilíbrio, apresentado no primeiro tópico, quando há um conflito entre religiões contrárias e, principalmente, seus atos de manifestação externa - tem-se um exemplo disso no proselitismo religioso no âmbito do trabalho.

São atos de proselitismo religioso: divulgar, propagar, convencer, tentar convencer, distribuir panfletos, pregar, ensinar e publicar livros, entre outras formas de instruir os seguidores da religião e/ou angariar novos adeptos (Teraoka, 2010, p. 186).

O proselitismo é uma característica nuclear para muitas religiões, principalmente as universalistas, como por exemplo o islamismo e o cristianismo. Esses atos de manifestação, de divulgação, são feitos pelos fiéis daquela religião que pretende captar mais pessoas para seu culto, por uma agrupação desses atos, logo, direcionando essa captação à sociedade em geral, o que pode ocorrer também no ambiente de trabalho.

Trata-se mesmo de situação corriqueira, já que as religiões, por comporem aquilo que se reconhece como teoria moral de primeira ordem, assumem a característica basilar de negar e afastar as demais “teorias” existentes. Uma teoria de primeira ordem carrega em seu bojo a concepção de que é a única adequada, sendo as demais inválidas ou equivocadas; esta rejeição é, invariavelmente, intrínseca, quer dizer, acaba assumindo uma conotação religiosa; em outras palavras, não é apenas um afastar-se de outras religiões, mas sim um enxergar nelas conotações contra religiosas (Tavares, 2009, p. 6).

Pela sua própria natureza, os atos de proselitismo religioso podem causar conflitos entre religiões, mas não podem ser totalmente suprimidos, não sem um juízo de equilíbrio do caso concreto, visto ser um ato de manifestação de crença, intimamente ligado à dignidade do trabalhador e à sua autonomia, como explica Aloisio Cristovam dos Santos Júnior:

(...) o comportamento proselitista não pode ser *prima facie* objeto da mordida empresarial, pois constitui direito subjetivo compreendido tanto na liberdade religiosa quanto na liberdade de manifestação de pensamento, direitos fundamentais protegidos constitucionalmente, com todas as suas variadas posições jurídicas, como cláusulas pétreas. Todavia, essa constatação não implica o desconhecimento de que a prática pode suscitar conflitos no ambiente de trabalho, daí por que continua pendente a apreciação dos limites do proselitismo religioso, já que nem a sua “fundamentalidade” nem a sua ancoragem na liberdade de pensamento e no princípio da dignidade humana tornam-no, como é óbvio, um direito impermeável a restrições (Junior, 2020, p. 529).

Por fim, o proselitismo, por ser não somente um ato de manifestação religiosa, mas fazer parte do rol da autodeterminação, da autoestima e da dignidade da pessoa religiosa, e também por estar salvaguardada como elemento da liberdade religiosa, não pode ser suprimida sem motivos concretos, e essa supressão deve ser específica, e não pode comprometer o núcleo essencial da liberdade em tela.

De acordo com Aloisio Cristovam dos Santos Junior, a liberdade religiosa e o proselitismo também são assegurados aos empregadores,

Registre-se, ademais, que ao empregador também é assegurado o direito de difundir suas crenças religiosas e, portanto, a estipulação de tal cláusula apenas em desfavor do empregado vulnera claramente o princípio da igualdade, sem que haja justificativa razoável para tanto. Nesse caso, o princípio da proteção estaria sendo abandonado, fortalecendo o desequilíbrio entre as partes do contrato de trabalho (Junior, 2020, p. 533).

Ainda, outra dimensão importante do proselitismo é o momento no qual ele pode se tornar abusivo, deixando de ser uma manifestação religiosa e constituindo um ataque à religiões de colegas ou de empregadores dentro da empresa, o que também é um conflito e, nesse caso, também deve ser restringido.

Registre-se que, mesmo que conte com a permissão do empregador e seja realizado fora da jornada de trabalho, o proselitismo será abusivo quando afeta negativamente a rotina do trabalho e cria constrangimento para os colegas ou para os clientes da empresa. Como visto, é possível que o empregador não crie qualquer obstáculo – ou até dê permissão expressa – para que o empregado, simultaneamente com a execução dos serviços, exercite livremente o seu ânimo proselitista. Não constitui fato incomum e pode ser motivado pelo impulso proselitista do próprio empregador. Ainda assim, o empregado crente não pode exercitar o seu proselitismo de um modo tal que cause constrangimento aos colegas ou aos clientes da empresa que não gozam da mesma fé ou mesmo que não professem fé alguma (Junior, 2020, p. 539).

O proselitismo é um exemplo dentro da liberdade religiosa no direito do trabalho em âmbito privado, mas existem outras formas de sua manifestação:

Na Alemanha, por exemplo, foi reconhecido a um tipógrafo o direito de se recusar à composição de textos belicistas; do mesmo modo, reconheceu-se a um médico o direito de não colaborar em experiências para síntese de um novo medicamento, o qual seria utilizado para fins militares; e, também, foi reconhecido a dois trabalhadores judeus de uma fábrica de armamentos o direito de não tratar de encomendas destinadas ao Iraque, então em guerra contra Israel (Canotilho, 2011, p. 171).

Ou seja, em âmbito privado, os direitos trabalhistas sofrem irradiação dos direitos fundamentais positivados na Carta Magna, pela eficácia horizontal e diagonal. A livre iniciativa e o poder de direção são indispensáveis ao empregador e ao negócio, sendo verdadeiras liberdades dele.

Se o proselitismo abusivo se dá com o conhecimento do empregador, que o chancela com a sua permissão expressa ou com seu silêncio conivente, é inegável que o empregado que é submetido ao constrangimento moral decorrente da ação de seu colega, a par de solicitar à empresa providências que se dirijam à coibição do abuso, poderá também responsabilizá-la diretamente pelos danos sofridos. Está na esfera do poder disciplinar do empregador (uma das manifestações do poder diretivo) reprimir quaisquer

constrangimentos que um empregado cause a outro no ambiente de trabalho (Junior, 2020, p. 541).

Logo, mesmo em sede de autonomia da vontade e obrigações contratuais, a dignidade da pessoa humana e a razoabilidade prevalecem frente aos conflitos. Atos de discriminação ou assédio por motivos religiosos, entre empregados ou empregado e empregador, sejam em fase pré, durante ou pós contratual, devem interpretados pelos princípios trabalhistas de proteção ao trabalhador e pela boa-fé objetiva e subjetiva.

3. A LIBERDADE RELIGIOSA NO AMBIENTE DE TRABALHO PÚBLICO

O trabalho na Administração Pública tem particularidades diante do trabalho no âmbito privado. Isso pois, de acordo com o artigo 37, caput da Constituição Federal de 1988, a Administração Pública deve ser exercida de acordo com os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência - advindos do direito administrativo mas que refletem nas suas relações trabalhistas.

O princípio da legalidade, concomitantemente à reserva legal, argumentam a vinculação positiva do agente público à autorização das condutas trazidas pela lei. Na esfera da liberdade religiosa, tem-se a proteção aos diversos credos, e também à possibilidade de não ter credos, mencionada na Carta, e a laicidade do Estado.

O Estado laico, positivado no artigo 19, inciso I da Carta, é considerado aquele que não se identifica com as confissões religiosas existentes.

Diferente do conceito de laicismo, o Estado laico advém da laicidade, ou seja, da neutralidade positiva da religião – assegurando a liberdade religiosa e seu exercício por vários dispositivos na Carta Magna, como por exemplo o casamento religioso e a imunidade tributária no âmbito das igrejas e cultos religiosos.

No entanto, como aqui supramencionado, isso não quer dizer que é um Estado oposto às religiões – podendo ser chamado de Estado ateu. O Estado laico é neutro, porém não é hostil – a Constituição Federal de 1988 trabalha com a cooperação, solidariedade e tolerância entre religiões.

Em segundo lugar, tem-se o estudo do princípio da impessoalidade, que pode ser dividida em duas dimensões, a isonomia e a proibição da promoção de agentes públicos.

A isonomia abrange o tratamento isonômico que deve ser dado a todos da sociedade, sem distinção desnecessária de sua condição. Ou seja, baseado na equidade, tratar os desiguais no grau de sua desigualdade, não permitindo nenhuma forma de discriminação em sede pública que não seja adequada, necessária e proporcional ao caso concreto.

Ainda na isonomia, no artigo 5º, inciso VIII, “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” a Constituição Federal de 1988 traz a figura da escusa de consciência, que pode ocorrer quando um dever geral se torna oneroso demais à certa parcela da sociedade, por fins religiosos, filosóficos ou políticos, e haverá prestação alternativa fixada em lei.

Por ser uma norma que causou certa discussão doutrinária, faz-se necessária a apresentação do entendimento do Supremo Tribunal Federal, no Tema 1021,

EMENTA: CONSTITUCIONAL. DIREITO FUNDAMENTAL. LIBERDADE RELIGIOSA. OBJEÇÃO DE CONSCIÊNCIA. DEVER DO ADMINISTRADOR DE OFERECER OBRIGAÇÃO ALTERNATIVA PARA CUMPRIMENTO DE DEVERES FUNCIONAIS. RECURSO PROVIDO. 1. O princípio da laicidade não se confunde com laicismo. A separação entre Igreja e Estado não pode, portanto, implicar o isolamento daqueles que guardam uma religião à sua esfera privada. A neutralidade estatal não se confunde com indiferença religiosa. A indiferença gera posição antirreligiosa contrária à posição do pluralismo religioso típica de um Estado Laico. 2. O princípio da laicidade estatal deve ser interpretado de forma a coadunar-se com o dispositivo constitucional que assegura a liberdade religiosa, constante do art. 5º, VI, da Constituição Federal. 3. O direito à liberdade religiosa e o princípio da laicidade estatal são efetivados na medida em que seu âmbito de proteção abarque a realização da objeção de consciência. A privação de direito por motivos religiosos é vedada por previsão expressa na constituição. Diante da impossibilidade de cumprir obrigação legal imposta a todos, a restrição de direitos só é autorizada pela Carta diante de recusa ao cumprimento de obrigação alternativa. 4. A não existência de lei que preveja obrigações alternativas não exime o administrador da obrigação de ofertá-las quando necessário para o exercício da liberdade religiosa, pois, caso contrário, estaria configurado o cerceamento de direito fundamental, em virtude de uma omissão legislativa inconstitucional. 5. Tese aprovada pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal: “Nos termos do art. 5º, VIII, da CRFB, é possível a Administração Pública, inclusive em estágio probatório, estabelecer critérios alternativos para o regular exercício dos deveres funcionais inerentes aos cargos públicos, em face de servidores que invocam escusa de consciência por motivos de crença religiosa, desde que presente a razoabilidade da alteração, não se caracterize o desvirtuamento no exercício de suas funções e não acarrete ônus desproporcional à Administração Pública, que deverá decidir de maneira fundamentada”. 6. Recurso extraordinário provido para conceder a segurança.

(ARE 1099099, Relator(a): EDSON FACHIN, Tribunal Pleno, julgado em 26-11-2020, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-068 DIVULG 09-04-2021 PUBLIC 12-04-2021)

Ainda em sede de repercussão geral, em outro momento, no Tema 386,

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. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. MÉRITO. VIOLAÇÃO AO DIREITO DE IGUALDADE. RECURSO NÃO PROVIDO. 1. A tessitura constitucional deve se afastar da ideia de que a laicidade estatal, compreendida como sua não-confessionalidade, implica abstenção diante de questões religiosas. Afinal, constranger a pessoa de modo a levá-la à renúncia de sua fé representa desrespeito à diversidade de ideias e à própria diversidade espiritual. 2. No debate acerca da adequação de atividades administrativas a horários alternativos em respeito a convicções religiosas, deve o Estado implementar prestações positivas que assegurem a plena vivência da liberdade religiosa, que não são apenas compatíveis, como também recomendadas pela Constituição da República, a teor do inciso VII do art. 5º, CRFB, que assegura a “prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva”, bem como do art. 210, §1º, CRFB, o qual dispõe que o “ensino religioso, de matrícula facultativa, constituirá disciplina dos horários normais das escolas públicas de ensino fundamental. 3. A separação entre Igreja e Estado não pode implicar o isolamento daqueles que guardam uma religião à sua esfera privada. O princípio da laicidade não se confunde com laicismo. O Estado deve proteger a diversidade, em sua mais ampla dimensão, dentre as quais inclui a liberdade religiosa e o direito de culto. O limite ao exercício de tal direito está no próprio texto constitucional, nos termos do inciso VI do art. 5º. 4. A fixação, por motivos de crença religiosa do candidato em concurso público, de data e/ou horário alternativos para realização de etapas do certame deve ser permitida, dentro de limites de adaptação razoável, após manifestação prévia e fundamentada de objeção de consciência por motivos religiosos. Trata-se de prática a ser adotada pelo Estado, na medida em que representa concretização do exercício da liberdade religiosa sem prejuízo de outros direitos fundamentais. 5. Recurso extraordinário não provido, fixando-se a seguinte tese: “Nos termos do art. 5º, VIII, da CF, é possível a realização de etapas de concurso público em datas e horários distintos dos previstos em edital por candidato que invoca a escusa de consciência por motivo de crença religiosa, desde que presente a razoabilidade da alteração, a preservação da igualdade entre todos os candidatos e que não acarrete ônus desproporcional à Administração pública, que deverá decidir de maneira fundamentada.” (RE 611874, Relator(a): DIAS TOFFOLI, Relator(a) p/ Acórdão: EDSON FACHIN, Tribunal Pleno, julgado em 26-11-2020, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-068 DIVULG 09-04-2021 PUBLIC 12-04-2021)

De acordo com os entendimentos acima apresentados, torna-se possível argumentar a importância da escusa de consciência, não apenas no direito do trabalho, mas em todo o ordenamento jurídico, como um mecanismo de concretização da liberdade religiosa.

No entanto, a escusa de consciência para servidores públicos deve ser sempre analisada no caso concreto, prezando pela razoabilidade e pela possibilidade da obrigação alternativa estar no estatuto do servidor, sem violar o princípio da reserva legal ou onerar demasiadamente o ente público.

Ademais, não pode violar o princípio da eficiência, expresso no caput do artigo 37, de acordo com Carolina Pellegrini Maia Rovina Lunkes,

Como já se afirmou, a contratação de servidores públicos não é um fim em si mesmo, mas visa à adequada prestação de serviços públicos, com a obtenção do máximo resultado viável, e o correlato dispêndio do mínimo possível de recursos (busca pelo padrão ótimo). Sob esta perspectiva, não se poderia admitir que a apresentação de escusa de consciência, pelo servidor público, prejudicasse o atingimento dos resultados e metas do serviço público pelo qual é responsável (i.e., diminuição da carga horária letiva; maior demora na realização de reparos na rede elétrica), ou desse azo a custos desarrazoados, a serem incorridos pela Administração (i.e., abertura de prédio público em horário diverso daquele previsto em lei/decreto, com o propósito específico de permitir o cumprimento da carga horária pelo servidor-objeto) (Lunkes, 2019, p. 124).

Já a proibição da promoção de agentes públicos, trazido pelo artigo 37, §1º, fala da impessoalidade subjetiva dos agentes ou autoridades públicas, as quais não podem se promover por meio de atos, programas, obras e serviços públicos.

Nessa toada, símbolos ou qualquer outra forma de proselitismo ou manifestações religiosas de agentes públicos também não podem ser veiculadas, vista a laicidade do Estado e a impessoalidade da administração. Ademais, a laicidade é uma limitação à livre manifestação da liberdade de expressão religiosa, do proselitismo, abusivo ou não, visto que os agentes não podem, investidos em sua função, buscar angariar fiéis para uma ou outra denominação religiosa.

Por estarem em direto contato com o poder estatal, há a eficácia vertical dos direitos fundamentais, nesse caso, da liberdade religiosa, entre os particulares e o Estado. Porém, quando se fala em particulares, não quer dizer o agente público, que tem uma relação empregatícia com o Estado, regida pelos princípios constitucionais de forma direta e imediata, mas o indivíduo que está fora dessa esfera.

Portanto, o agente público tem direito à manifestação de seu credo, ou da falta dele, mas sofre limitações legais expressas em relação, diferentemente do empregado no âmbito privado. Isso deriva da supremacia do interesse público sobre o bem privado e a inafastabilidade do interesse público, que conduzem o agente à busca das finalidades da administração, quando estiver investido em cargo público.

CONCLUSÃO

Ao percorrer a origem do conceito da liberdade religiosa, pela teoria do liberalismo político clássico, e sua positivação no ordenamento jurídico brasileiro, verifica-se que sua importância encontra-se devidamente fundamentada pela doutrina e protegida por cláusula pétrea, por se tratar de direito fundamental. Essa mesma proteção também foi estendida ao

trabalho digno, aos direitos trabalhistas de proteção ao trabalhador e ao poder de direção do empregador, para assegurar-lhe o princípio da livre iniciativa.

No entanto, mesmo com sua inequívoca importância e extensiva posituação, nem a liberdade religiosa, nem os direitos trabalhistas possuem caráter absoluto. Caso haja conflitos que ultrapassem o âmbito do exercício de sua liberdade e ataquem o espaço da liberdade alheia, é preciso que haja uma delimitação legal. Porém, nem sempre as barreiras são fáceis de serem identificadas.

Ademais, com o estudo de ambos os ambientes de trabalho, público e privado, é possível compreender que há a proteção dos direitos fundamentais, pela eficácia vertical, horizontal e diagonal desses direitos - no entanto, limitações em situações de conflitos devem existir, pelo juízo de equilíbrio, em cada caso concreto, prezando pela razoabilidade e protegendo sempre o núcleo essencial dos direitos.

Por isso, argumenta-se que, de acordo com a doutrina e a jurisprudência apresentadas nessa pesquisa, em uma sociedade na qual os valores são tantos, os credos são tantos e as opiniões são tantas, é preciso que cada caso seja ponderado para que a interferência não seja abusiva e acabe sendo o problema em si.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Leticia Balsamão. A distinção entre regras e princípios segundo Robert Alexy. **Revista de informação legislativa**, v. 42, n. 165, p. 123-134. 2005.

BERLIN, Isaiah. **Quatro ensaios sobre a liberdade**. Trad. de Wamberto Hudson Ferreira. Brasília: Editora Universidade de Brasília. 1981.

BRASIL [Constituição (1824)]. **Constituição Política do Império do Brasil**. Rio de Janeiro: Secretário de Estado dos Negócios do Império. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 10. jan. 2024.

BRASIL. [Constituição (1891)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Sala das Sessões do Congresso Nacional Constituinte. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em: 10 jan. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jan. 2024.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 jan. 2024.

BRASIL. **Decreto no 119-A, de 7 de janeiro de 1890.** Proíbe a intervenção da autoridade federal e dos Estados federados em matéria religiosa, consagra a plena liberdade de cultos, extingue o padroado e estabelece outras providências. Rio de Janeiro, Sala das sessões do Governo Provisório, 1890. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1851-1899/d119-a.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%20119%2DA%2C%20DE%207%20DE%4020JANEIRO%20DE%201890.&text=Proíbe%20a%20interven%C3%A7%C3%A3o%20da%20autoridade,padroado%20e%20estabelece%20outras%20providencias. Acesso em: 10 jan. 2024.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Extraordinário no. 611874.** Tribunal Pleno. Sessão Virtual, julgado em 26 nov. 2021., PROCESSO ELETRÔNICO, REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-068, DIVULG 09 mai. 2021, PUBLIC 12 abr 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5326615>. Acesso em: 23 jan. 2024.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Extraordinário com Agravo no. 1099099.** Tribunal Pleno. Sessão Virtual, julgado em 26 nov. 2021., PROCESSO ELETRÔNICO, REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-068, DIVULG 09 mai. 2021, PUBLIC 12 abr 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5326615>. Acesso em: 23 jan. 2024.

CONSTANT, Benjamin. **Da liberdade dos antigos comparada à dos modernos.** In.: MONTEIRO, João Paulo e ou. *Filosofia Política 2*. Porto Alegre: L&PM Editores (UNICAMP/UFRGS – com apoio do CNPQ), 1985.

CORRÊA, Tiago Dâmaso. *Liberdade religiosa no ambiente de trabalho: limites ao proselitismo religioso sob a luz do direito como integridade*. 2017. 55 f. **Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Direito)**—Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

COULANGES, Fustel de. **A cidade antiga**. 4a ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Proselitismo religioso do empregado no ambiente de trabalho: a busca por um justo equilíbrio entre a mordaza e o discurso abusivo*. **Espaço Jurídico Journal of Law [EJJL]**, v. 21, n. 2, p. 523-550, 2020.

LIMA, Carolina Alves de Souza. *Declarações históricas de direitos humanos*. **Enciclopédia Jurídica da USP**. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/530/edicao-1/declaracoes-historicas-de-direitos-humanos>. Acesso em: 10 jan. 2024.

LUNKES, Carolina Pellegrini Maia Rovina. *O direito fundamental à liberdade de consciência e de crença e a apresentação de escusa de consciência frente a dever específico*. **Direito Público: Rev. Jurídica da Advocacia-Geral do Estado MG**, v.16 - nº 1, p. 117-129, 2019

MILL, John S. **Sobre a liberdade**. (Coleção textos filosóficos). Coimbra: Grupo Almedina, 2016. E-book. ISBN 9789724422398. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9789724422398/>. Acesso em: 23 jan. 2024.

RAMOS, César Augusto. **O liberalismo político e seus críticos**. Crítica: Revista de Filosofia. Londrina: Universidade Estadual de Londrina. Vol. 10, número 32, p. 229-264, out. 2005.

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

TAVARES, André Ramos. O DIREITO FUNDAMENTAL AO DISCURSO RELIGIOSO: divulgação da fé, proselitismo e evangelização. Disponível em: http://cjl.org/direito_fundamental_discurso_religioso.html. Acesso em: 15 jan. 2024.

TERAOKA, Thiago Massao Cortizo. A liberdade religiosa no direito constitucional brasileiro. 2010. **Tese (Doutorado em Direito do Estado)** - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo: São Paulo, 2010. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2134/tde-21062011-095023/pt-br.php>. Acesso em: 23 jan. 2024.