

FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ  
FACULDADE DE DIREITO  
2015

**A COLISÃO DO PODER DIRETIVO COM A LIBERDADE DE  
CRENÇA NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS.**

*Luís Antônio Bomtempo de Almeida – bomtempoalmeida@hotmail.com*

*Maria Inês de Assis Romanholo - mariainesromanholo@yahoo.com.br*

**RESUMO**

O presente trabalho tem como objetivo realizar um estudo da colisão entre poder diretivo do empregador e a liberdade de crença do empregado nas relações trabalhistas, ambos previstos na Constituição, sendo que o poder diretivo é limitado. Importante ressaltar que a liberdade de crença dentro da empresa, em certas circunstâncias, também é limitada, dependendo da atividade exercida pelo empregado. Não havendo uma harmonia entre os princípios e surgindo a colisão, a parte ofendida busca a tutela do Judiciário, que sempre usa como parâmetro o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Há vários julgados de abuso do poder diretivo com desrespeito à liberdade de crença e ofensa aos princípios constitucionais. Conclui-se da análise da doutrina e da jurisprudência que o empregador não poderá interferir na liberdade de crença do empregado, sob pena de violação a um direito fundamental.

Palavras-chave: Poder diretivo, liberdade de crença, colisão, dignidade da pessoa humana.

**ABSTRACT**

The present work aims to carry out a study of the collision between power Board of the employer and the freedom of belief of the employee in labor relations, both provided for in the Constitution, the governing power is limited. Important to note that freedom of belief within the company, in certain circumstances, also is limited, depending on the activity carried out by the employee. There is no harmony between the principles and looming collision, the injured party seeks the authority of the Judiciary, which always uses as parameter the principle of Dignity of the human person. Several justices of the abuse of power of Directors with disrespect of freedom of belief and offense to constitutional principles. It is concluded from the analysis of the doctrine and the case law that the employer cannot interfere with the freedom of belief of the employee, under threat of violation of a fundamental right.

**Key-words:** Power Board, freedom of belief, collision, dignity of the human person.

## INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho é apresentar a colisão entre o poder diretivo e a liberdade de crença e, ao mesmo tempo, fazer uma análise sobre qual direito deve prevalecer, segundo a interpretação do ordenamento constitucional. O empregador, sendo detentor do poder diretivo, por vezes, abusa deste instituto, interferindo na liberdade de crença do empregado, restando-lhe bater na porta do Judiciário para reparação do dano sofrido. Havendo a colisão do poder diretivo e da liberdade de crença, a intenção é solucionar de forma harmônica o impasse. Caso a solução não aconteça, será necessária a interferência do Judiciário, mediante a aplicação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana como parâmetro, resolvendo o litígio de forma justa e reconhecendo o direito a quem é de direito. A intenção deste trabalho é analisar o convívio de dois princípios constitucionais muito comuns nas relações trabalhistas e ter uma visão geral sobre como solucionar a colisão dos mesmos. O tema é de extrema importância para o Direito do Trabalho. O Brasil, mesmo sendo um país laico, apresenta uma diversidade de crença. Com isso, é relevante a possibilidade de colisão nas relações de trabalho. Haverá insegurança jurídica, caso não ocorra a interferência do Judiciário. O desenvolvimento deste trabalho se deu através de pesquisa de jurisprudência e doutrina, sendo demonstrados os fundamentos do poder diretivo e da liberdade de crença, o surgimento da colisão e os julgados que resolvem eventuais litígios.

### 1. O PODER EMPREGATÍCIO

As relações trabalhistas no Brasil são regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O art. 2º do citado dispositivo traz o conceito legal de empregador, nos seguintes termos: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

Observa-se, segundo Alice Monteiro de Barros (2007, p. 569), que no conceito legal de empregador o legislador atribuiu ao mesmo o poder de direção da atividade econômica. Este atributo tem sido visto pela doutrina como um poder hierárquico ou poder diretivo ou de comando exercido pelo empregador sobre a atividade do empregado.

Leciona o jurista Maurício Godinho Delgado (2011, p. 616):

Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda,

como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviço.

Na relação de emprego, o empregador assume os riscos da atividade econômica, sendo que detém os poderes empregatícios. Por outra via, o empregado encontra-se subordinado juridicamente ao contrato.

### **1.1 Modalidades do poder empregatício**

Segundo Maurício Godinho Delgado, o poder empregatício divide-se em poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório e poder disciplinar.

Augusto Venturini Barros (1978, p. 65) conceitua o poder diretivo como “a faculdade que assiste ao chefe de ditar normas de caráter prevalentemente técnico.”

Por sua vez, Maurício Godinho Delgado (2011, p. 618) entende que:

Poder diretivo ou poder organizado ou ainda poder de comando, seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador, dirigidas à organização da estrutura e esforço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidiana no que tange à prestação de serviço.

Em síntese, o poder diretivo é um poder organizador, de comando, sendo conferido ao empregador um conjunto de prerrogativas para dirigir a estrutura empresarial.

O poder regulamentar é a fixação de regras no dia a dia da empresa a serem observadas pelos empregados. São, enfim, cláusulas unilaterais que aderem ao contrato. As comunicações internas como circulares, portarias e ordens de serviços são formas de exteriorização do poder regulamentar.

Poder fiscalizatório é aquele adotado pelas empresas na fiscalização da prestação de serviço e vigilância em todo espaço interno. Desse poder fiscalizatório, surgem medidas de controle de portaria (quem entra e sai), revistas, circuitos de tv, etc.

Já o poder disciplinar refere-se à forma de aplicar sanções aos empregados que descumprem as obrigações contratuais, sendo cabíveis as penalidades de advertência verbal, escrita, suspensão e demissão. Vale ressaltar que as penalidades relativas ao poder disciplinar devem ser exercidas pelo empregador com moderação e de modo compatível à falta cometida.

## 1.2 O fundamento da livre iniciativa

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 1º e incisos seguintes, assim dispõe:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

O Estado Democrático de Direito é formado por um rol de fundamentos constitucionais, garantindo a união indissolúvel dos entes federativos.

Dos fundamentos elencados no citado art. 1º da CF/88, destacam-se, para os fins a que se dedica essa pesquisa, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Já o art. 170 da Constituição Federal de 1988 assim dispõe:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

- I - soberania nacional;
  - II - propriedade privada;
  - III - função social da propriedade;
  - IV - livre concorrência;
  - V - defesa do consumidor;
  - VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003)
  - VII - redução das desigualdades regionais e sociais;
  - VIII - busca do pleno emprego;
  - IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995)
- Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

O alicerce da ordem econômica é o binômio valorização do trabalho humano e livre iniciativa, com a finalidade de garantir a todos uma existência digna e compatível à justiça social, desde que respeitados os princípios constitucionais. Nesse estudo, destaca-se a livre concorrência.

Na literatura de Alexandre Agra Belmonte (2013, p25), consta a definição:

A livre iniciativa compreende a liberdade de empresa, assim entendida a de criar, organizar e definir o objeto da atividade econômica direcionada ao

acesso ao mercado, mas também a liberdade de formação de outras entidades destinadas ao atendimento de interesses de outros setores, caso das organizações beneficentes e religiosas. Num caso ou no outro, envolve o trabalho humano e, conseqüentemente, a dignidade da pessoa na execução desse trabalho.

Segundo o referido autor, a livre iniciativa tem que representar a consideração do trabalhador como pessoa, devendo ser conjugada com o valor social do trabalho.

Alexandre Agra Belmonte (2013, p35) ensina que “o exercício da livre-iniciativa envolve o trabalho humano, termina por impor a observância de valores que preservem ou estimulem a dignidade humana.” Ressalta o autor que um sistema econômico fundado na livre-iniciativa tem característica capitalista e que houve um tempo em que o objetivo era o crescimento econômico e industrial dos países em desenvolvimento, quando não havia preocupações com o meio ambiente e a dignidade humana dos trabalhadores. Hoje, observa-se uma inversão. A preservação do meio ambiente está considerada no princípio da ordem econômica. Ou seja, as indústrias não podem crescer sem ter um compromisso com o meio ambiente sustentável, eficiente e sem o comprometimento da vida na terra, sendo que o trabalhador é parte integrante do meio ambiente.

O Ministro Luís Roberto Barroso define a livre iniciativa como:

A livre iniciativa é uma expressão da ideia geral de liberdade, e faz parceria com outros princípios constitucionais relevantes, como o da legalidade e o da autonomia da vontade. Nesse sentido, ela transcende uma dimensão puramente econômica, significando que a regra geral, em todos os domínios, é que as pessoas sejam livres para suas escolhas existenciais, profissionais, filantrópicas, de lazer etc. O Estado não pode determinar onde um indivíduo vai morar, qual profissão vai seguir, o que vai fazer com o seu dinheiro ou a quem vai ajudar ou deixar de ajudar. (<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI199284,71043-Estado+e+livre+iniciativa+na+experiencia+constitucional+brasileira>)

Nesse sentido, o Ministro Luís Roberto Barroso entende que a livre-iniciativa dá ideia de uma liberdade infinita, garantindo aos indivíduos livre arbítrio na escolha do seu modo de viver sem a interferência do Estado.

A livre iniciativa é fundamento constitucional dos poderes empregatícios, porém esses poderes são limitados na própria Constituição, de modo que o empregador, ao exercer a livre-iniciativa, deve respeitar os direitos fundamentais dos empregados, buscando a valorização do trabalho humano.

## **2. DIREITOS FUNDAMENTAIS**

Direitos fundamentais referem-se àqueles direitos inerentes ao ser humano, que são reconhecidos e positivados na esfera do Direito Constitucional de um determinado Estado, em todo seu território.

Alexandre Agra Belmonte cita o conceito, na visão de Arion Sayon Romita, como sendo “aqueles que, num dado momento histórico, fundados no reconhecimento da dignidade da pessoa humana, asseguram a cada homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça.” (ROMITA, apud BELMONTE, 2013, p. 26)

## **2.1 Características**

Não há consenso acerca das características dos direitos fundamentais, já que são direitos em constante evolução na sociedade. A título de exemplo, podemos citar algumas características, tais como historicidade, imprescritibilidade, irrenunciabilidade, inviolabilidade, universalidade, concorrência e efetividade.

No caso em questão, interessa-nos as seguintes características dos direitos fundamentais: a irrenunciabilidade, onde os direitos fundamentais não podem ser renunciados em hipótese nenhuma; a universalidade, onde os direitos fundamentais são direcionados a todos os indivíduos, sem restrição à raça, credo, nacionalidade ou convicção política; e a efetividade, no qual o poder público deve atuar para garantir a efetivação dos direitos fundamentais, podendo ser necessário o uso da coerção para sua garantia.

## **2.2 Funções**

Os direitos fundamentais têm a função de assegurar ao homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça.

Em situações concretas, é possível que, em razão do excesso do exercício do poder diretivo do empregador, os direitos fundamentais dos empregados sejam desrespeitados, violando as garantias do indivíduo, bem como seus direitos da personalidade.

De acordo com Orlando Gomes (1995, p. 153), os direitos da personalidade compreendem os direitos tidos como essenciais ao ser humano, preconizados e disciplinados pela doutrina e legislação, com a finalidade de resguardar a dignidade humana.

Desse modo, assim que o indivíduo adquire a personalidade, é assegurado a ele que seus direitos fundamentais não sejam violados por terceiros.

Para os fins desse trabalho, destaca-se a liberdade. Mesmo na execução do contrato de trabalho, ocasião em que o empregado encontra-se subordinado juridicamente a seu empregador, sua liberdade deve ser respeitada em diversos aspectos.

Alexandre Agra Belmonte (2013, p. 73) ensina:

A apreciação da questão do exercício das liberdades diz respeito, basicamente à conduta laboral. A vida extrapatrimonial do trabalhador tem caráter autônomo em relação ao contrato de trabalho, pelo que, em princípio, não interessa a vida extralaboral do empregado, em relação à qual pode fazer atuar, em sua plenitude e sem limitações contratuais, os direitos fundamentais. Trata-se do princípio da irrelevância dos atos da vida privada do trabalhador para efeitos laborais.

O autor, para detalhar seu pensamento, ilustra caso hipotético de relações de trabalho em que dois trabalhadores – um, jardineiro de uma capela católica e outro, vigilante de um canal de tv – assumem a condição de homossexuais e cada qual passa a viver com um companheiro. A conduta extralaboral, fora do recinto de trabalho, não afeta as obrigações decorrentes dos respectivos contratos de trabalho.

Há uma gama de manifestações da liberdade nas relações trabalhistas, sendo que o foco do presente estudo reside na liberdade de crença.

### **2.3 Direito à liberdade de crença**

Segundo o autor Alexandre Agra Belmonte (2013, p. 60), a liberdade de crença diz respeito, especificamente, à liberdade de formação das convicções espirituais ou religiosas do indivíduo. Assim, é o direito de “crer ou não na divindade, no sobrenatural, na liberdade de escolha e uma religião e de não ser importunado ao praticá-la.” (BARROS, apud BELMONTE, 2013, p. 60)

A Constituição brasileira, diferentemente de outros países, optou pela denominação liberdade de crença ao invés de liberdade religiosa.

Conforme anota José Afonso Silva (2002, p. 248):

Na liberdade de crença entra a liberdade de escolha da religião, a liberdade de aderir a qualquer seita religiosa, a liberdade (ou o direito) de mudar de religião, mas também compreende a liberdade de não aderir a crença alguma, assim como a liberdade de descrença, a liberdade de ser ateu e de exprimir o agnosticismo.

O Brasil, através do Decreto 119-A, de 1890, editado por Rui Barbosa, tornou-se um país laico.

Segundo Celso Lafer (2007, p. 12), “laico significa tanto o que é independente de qualquer confissão religiosa, quanto o relativo ao mundo da vida civil”.

Anteriormente, a Igreja Católica era a religião oficial do Brasil, sendo permitido o direito de crença e restrito o de culto aos que tinham crenças diversas à do Catolicismo.

Com o advento do Decreto 119-A, de 1890, houve a quebra deste paradigma, separando a Igreja do Estado e tornando o Brasil um país laico.

Segundo Alexandre Agra Belmonte (2013, p.60), liberdade de culto é a demonstração da veneração a certa entidade religiosa através de ritos, cerimônias e reuniões pertinentes ao credo escolhido. É a liberdade de praticar as cerimônias e ritos da religião. O culto é, pois, a manifestação material da crença, a sua concretização.

Essa liberdade está prevista no art. 5º, VI, da CF/88:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

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;

### **3. CONFLITO ENTRE O PODER EMPREGATÍCIO E O DIREITO À LIBERDADE DE CRENÇA NO CONTEXTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

A liberdade é uma forma do indivíduo manifestar seu pensamento, o sentimento, a crença, etc.

Nas relações trabalhistas, em decorrência da subordinação jurídica, a liberdade de crença pode ser limitada dentro do ambiente de trabalho?

Quanto ao direito à liberdade de crença, há julgados na Justiça do Trabalho em que se discute a interferência do empregador na convicção religiosa do trabalhador.

Uma indústria gaúcha foi acionada na Justiça do Trabalho por um de seus empregados sob a alegação de assédio moral. O autor, que professa a doutrina católica, alegou que diretores da empresa sugeriam que ele se mudasse para a Igreja Evangélica.

Na exordial, o autor salientou que sofria discriminação por ser católico e se recusava a participar das orações diárias, sendo, por isso, tratado de forma diferente.

Na sentença prolatada no juízo de primeiro grau, a indústria foi condenada a R\$ 15 mil. Em grau de recurso, a empresa pediu absolvição ou redução da indenização.

O relator do acórdão entendeu que a indenização por dano moral é devida, caracterizado o assédio religioso, que fere a liberdade de crença, garantida pela Constituição. Como não ficou evidente a discriminação pela prova testemunhal, a turma deu provimento ao pedido da reclamada, reduzindo o valor do dano para R\$ 2,5 mil.

Segue trecho da ementa que interessa ao tema:

(...) **DANO MORAL. LIBERDADE DE RELIGIÃO.** As três testemunhas demonstraram que na empresa havia a prática de “convite” para participar da religião evangélica, pelo diretor da empresa ou por chefias. Ainda que não tenha restado demonstrado traço de coerção nos convites, esses restam caracterizados como **assédio religioso**, o que é **vedado**. Artigo 5º, inciso VI, da Constituição Federal: “*é inviolável a liberdade de consciência e de crença*”. O assédio religioso, ao violar a liberdade de crença do reclamante, causou-lhe violação à sua intimidade e sua vida privada, protegidos constitucionalmente (art. 5º, X), nascendo daí o dever de indenizar. (TRT 4ª Região. 7ª Turma. RO 0019300-55.2009.5.04.0305. Relator Juiz Marcelo Gonçalves de Oliveira. Publicação em 12/08/2010).

Numa outra ocasião, trabalhadora de uma empresa pública de Minas Gerais ingressou com uma reclamação trabalhista de reintegração na Vara do Trabalho de Manhuaçu. Na inicial, a Reclamante relatou que professa a doutrina da Igreja Adventista do Sétimo Dia desde o ano 2006, tendo como fé a guarda do sábado. Ao ingressar na empresa, a mesma foi cientificada da sua profecia de fé. Portanto, a jornada de trabalho cabível seria de 8 horas diárias e de 40 horas semanais, de segunda a sexta-feira.

Em 25/07/2011, por não possuir disponibilidade de horário para atender às necessidades da empresa, em vista de não haver outra vaga compatível com remanejamento, a Reclamada decidiu dispensá-la sem justa causa.

Na primeira instância, a Juíza da Vara do Trabalho de Manhuaçu proferiu a sentença julgando improcedentes os pedidos. Em grau de Recurso Ordinário, a Quarta Turma do TRT da 3ª Região reformou a sentença, reconhecendo o tratamento discriminatório pelo motivo da religião, condenando a Reclamada a reintegrar a Reclamante, pagando-lhe os salários vencidos e vincendos até a reintegração. Com intuito de evitar o enriquecimento sem causa, a Reclamante deveria devolver as parcelas do seguro-desemprego, como também os 40% do FGTS. Foi arbitrada à Reclamada uma condenação de R\$ 11.000,00.

Segue o trecho da ementa que interessa ao tema:

**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 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 9029/95 e das Convenções nºs 111/58 e 117/62 da OIT. Vistos etc.

Cite-se ainda o caso de um trabalhador de uma concessionária de energia elétrica do Nordeste, que reclamou na Justiça do Trabalho a intenção de não trabalhar aos sábados por professar a doutrina Adventista. A Reclamada recorreu da decisão ao TRT da 21ª Região, sendo mantida a condenação. O caso chegou ao TST com Recurso de Revista. O Tribunal não reformou a decisão, sendo a empresa obrigada a dar folga remunerada ao empregado, das 17:30 horas da sexta-feira às 17:30 horas do sábado.

Segue o trecho ementa que interessa ao tema:

**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 17:30h de sábado e as 17:30h 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, 1ª Turma, RR 514008020095210017, Relator Hugo Carlos Scheuermann, Data do Julgamento: 24/06/2015)

### 3.1 Solução de Conflito

Na busca de uma solução para o caso concreto, faz-se importante ressaltar que os direitos fundamentais consagrados na Carta Magna não são absolutos, razão essa que possibilita ao Judiciário fazer ponderação no caso de tensão entre dois ou mais direitos.

O autor Alexandre de Moraes (2003, p. 61) entende que “os direitos e garantias fundamentais consagrados pela Constituição Federal não são ilimitados, uma vez que encontram seus limites nos demais direitos igualmente consagrados pela Carta Magna (Princípio da Relatividade).”

Havendo tal conflito de direitos fundamentais, deve-se ter um alicerce, o princípio maior ao qual rege e norteia os demais. Daí surge uma das diversas funções do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Apesar de não haver um conceito unânime do que seria tal princípio, o autor Edilson de Farias (2000, p. 63) explica:

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana refere-se às exigências básicas do ser humano no sentido de que ao homem concreto seja oferecido os recursos de que dispõe a sociedade para a manutenção de uma existência digna, bem como propiciadas as condições indispensáveis para o desenvolvimento de suas potencialidades. Assim, o princípio em causa protege várias dimensões da realidade humana, seja material ou espiritual.

O fato de as normas constitucionais poderem apresentar aparente contradição justifica a existência desses conflitos. Assim, afirma o autor George Marmelstein (2008, p. 365), “as normas constitucionais são potencialmente contraditórias, já que refletem uma diversidade ideológica típica de qualquer Estado Democrático de Direito. Não é de se estranhar, dessa forma, que elas frequentemente, no momento aplicativo, entrem em *rota de colisão*.”

Por ser o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana norteador dos conflitos entre direitos fundamentais, deverá ser aplicado ao caso concreto aquele direito que melhor promova a dignidade da pessoa humana.

### **3.2 A técnica da ponderação**

A relação de trabalho entre o empregado e o empregador, como já salientado nesse estudo, é regulamentada pela CLT, a qual atribui direitos e deveres para ambos.

Ao assumir o risco da atividade econômica, o empregador detém o poder diretivo garantido pela Constituição, exercido para que a empresa funcione de forma organizada, fixando regras a serem observadas pelos empregados.

Já os empregados assumem nesta relação obrigações a serem cumpridas, sendo tutelados por princípios constitucionais.

O poder empregatício não é ilimitado. Nas relações de trabalho, há a possibilidade de que o abuso no exercício do poder empregatício ofenda a direitos fundamentais do empregado, dentre eles, o direito à liberdade de crença.

Havendo um conflito, deve o Judiciário analisar, em cada caso concreto, qual direito deve prevalecer. Para solucionar cada situação, deve se valer do princípio da dignidade da pessoa humana. Deste modo, a resposta para cada conflito surge da necessidade de se valorizar o homem como pessoa, o homem como a peça principal do ordenamento jurídico.

Vale ressaltar que não cabe ao empregador interferir na liberdade de crença do empregado, sendo que, dependendo da atividade dentro da empresa, o empregado fica restrito de manifestar sua crença. Imagine-se o caso de uma escola católica em que um professor é adepto da doutrina protestante. Nesta situação hipotética, não será correto manifestar as diferenças entre as doutrinas.

Por não haver ferramentas que controlem a ampliação do poder diretivo do empregador, havendo ofensa à liberdade de crença do empregado, cabe-lhe bater na porta do Judiciário para garantir o direito assegurado na Constituição.

Segundo Kildare Gonçalves Carvalho (2007, p. 355), na ponderação de bens ou valores pretende-se:

Identificar, na hipótese de colisão entre pelo menos dois princípios constitucionais, qual bem deverá ser tutelado. Delimita-se, com isso, o âmbito de proteção de uma norma constitucional, estabelecendo um peso maior a determinado princípio constitucional em confronto com

outro, se não for possível antes harmonizá-los, considerando o princípio da unidade da constituição, que constitui o sistema orgânico, em virtude do qual cada parte tem de ser compreendida à luz das demais.

### 3.3 O princípio da dignidade da pessoa humana

Em nosso ordenamento jurídico, a dignidade da pessoa humana tem *status* de fundamento do Estado Democrático de Direito, conforme o art. 1º, III da Constituição da República Federativa do Brasil.

A dignidade da pessoa humana está disposta como o primeiro valor fundamental de toda a sistemática constitucional. Encontra-se como uma verdadeira guardião dos direitos fundamentais, direcionando o intérprete à busca da concretização dos valores essenciais para a existência de uma efetiva vida digna (SOARES, 2010, p. 139).

Ingo Wolfgang Sarlet (2015, p.71) conceitua o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana como:

qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.

Nos julgados citados nesse trabalho, os litígios foram solucionados, mediante respeito ao ordenamento constitucional vigente. As decisões tomadas devem estar amparadas pelo Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, que constitui a base dos direitos fundamentais. Nesse sentido, o indivíduo possui um direito à liberdade, sendo racional a pessoa viver em condições de autonomia, guiado pela lei editada por ele mesmo. Vale ressaltar que o referido princípio é ilimitado, desde que não afete a terceiros.

Kildare Gonçalves Carvalho (2007, p. 546, 547) assim se posiciona acerca da dignidade:

A dignidade da pessoa humana significa ser, diferentemente das coisas, um ser que deve ser tratado e considerado como um fim em si mesmo, e não para obtenção de algum resultado. A dignidade da pessoa humana decorre do fato de que, por ser racional, a pessoa é capaz de viver em condições de autonomia e de guiar-se pelas que ela própria edita: todo homem tem dignidade e não preço, como as coisas, já que é marcado, pela sua própria natureza, como fim em si mesmo, não sendo algo que pode servir de meio, o que limita,

consequentemente, o seu livre arbítrio, consoante o pensamento Kantiano.

Kildare nos remete ao aspecto de que o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana faz uma diferenciação entre a pessoa e a coisa. A pessoa deve ser tratada como um fim e não simplesmente para a obtenção de um resultado. Pela racionalidade da pessoa, ela é capaz de ser autônoma e seguir o ordenamento jurídico editado por ela mesmo. O autor manifesta que se alinha à tese de Kant, segundo a qual todo homem tem dignidade e não um preço, como as coisas.

## CONCLUSÃO

O objetivo deste trabalho foi o de fazer uma avaliação dos efeitos de uma relação trabalhista com a liberdade de crença. De um lado, o empregador com o poder diretivo garantido pelo princípio da livre-iniciativa; de outro, o empregado tutelado pela liberdade de crença. Em caso de colisão, aplica-se o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana como parâmetro para solução. O abuso do poder diretivo pelo próprio empregador fere a liberdade de crença do empregado, que é o foco deste trabalho. O exercício do poder empregatício com limitação à liberdade de crença deve ser combatido. Havendo a colisão de princípios, os mesmos deverão ser harmonizados. Caso não se consiga a solução, resta a busca do Judiciário como garantia do direito à parte ofendida.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

2. BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007.
- DELGADO, Kildare Gonçalves. *Teoria do Estado e da Constituição: Direito Constitucional Positivo*. 13. Ed., Belo Horizonte: Del Rey, 2007.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- FARIAS, Edilson Pereira de. *Colisão de Direitos: a honra, a intimidade, a vida privada e a imagem versus a liberdade de expressão e informação*. 2. ed. Porto Alegre: Sérgio Fabris Editor, 2000.
- GOMES, Orlando. *Obrigações*. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.
- LAFER, Celso. *Estado Laico*. O Estado de São Paulo, 20 maio. 2007. Pp.1-2.
- MARMELSTEIN, George. *Curso de Direitos Fundamentais*. São Paulo: Atlas, 2008.
- MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 29 ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 20. ed. São Paulo: Malheiros 2002.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade (da Pessoa) Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 10. ed. Porto Alegre: Livr. Do Advogado Editora, 2015.