

Intolerância Religiosa nas relações de trabalho: proteção ao povo de Santo

Júlia Simões Neris¹

Resumo: O presente artigo tratará sobre a temática da intolerância religiosa nas relações de trabalho com enfoque no Candomblé, cujo histórico de vítima de opressão - uma prática subliminarmente racista - nesse país por muito tempo encontrou fundamentação legal e social. Essa discriminação infelizmente ainda se mantém presente, sobretudo nos meios os quais existe um poder de comando entre particulares. Sob a ótica da Teoria Geral do Direito do Trabalho se faz necessária a compreensão dos limites ao poder diretivo do empregador em face da preservação de direitos fundamentais trabalhistas e não trabalhistas, por meio da tolerância a partir das noções básicas do contrato de trabalho.

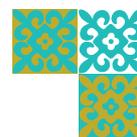
Palavras-Chave: intolerância religiosa, Candomblé, contrato, direito do trabalho, jus variandi, jus resistentiae.

1. Introdução

A Constituição brasileira de 1988 garante expressamente em seu artigo 5º, tanto no caput quanto no inciso VI, a liberdade de crença, não apenas como o direito de acreditar naquilo que lhe convier, mas também numa perspectiva de que cada indivíduo pode professar a sua fé e ela será protegida, dentro dos parâmetros legais, por meio da proteção aos templos e cultos que dela emanem. Isso, contudo, não foi uma regra ao longo da nossa história. Como será exposto no tópico seguinte, essa liberdade que já constava na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789), não existia nas primeiras leis ordinárias e constituições nacionais. Ao contrário, lei ao longo de boa parte da nossa história foi utilizada como ferramenta de desigualdade e opressão contra povos trazidos para a colônia na condição de escravos e se voltaria contra uma das principais manifestações culturais do país: o Candomblé. A estrutura normativa, contudo, foi apenas um reflexo do olhar que a sociedade lançava para as religiões de matriz africana, uma realidade que se mantém até os dias atuais e é vista de um modo explícito dentro do ambiente de trabalho, no qual o hipossuficiente econômico muitas vezes se encontra em uma situação de vulnerabilidade diante do poder diretivo do patrão ou sob a influência de outro empregado, que se utiliza disso para transformar o ambiente de trabalho – normativamente, um centro ecumênico – em um local de forçosa aderência ou negação de determinada religião ou modo de manifestá-la.

É assim que esse estudo nasce: a partir da necessidade de mostrar a existência dessa discriminação nesse meio específico, como ela tem sua origem sociológica desde os tempos da colonização e é reforçada todos os dias, problematizar como se estruturam as restrições ao poder diretivo do empregador em face da proteção constitucional à liberdade de crença e de culto e como o poder judiciário tem agido diante desse conflito principiológico. Para isso, o trabalho foi dividido em três diferentes abordagens que se complementam: a análise da conjuntura histórica que durante anos fundamentou a intolerância e discriminação contra o povo afrodescendente e o Candomblé; o estudo acerca da liberdade

¹ Graduanda em Direito na Universidade do Estado da Bahia (Uneb).



de crença nas relações de trabalho e como ela permeia o contrato e a análise principiológica de casos concretos.

Essas análises são relevantes numa perspectiva garantista do direito, como promotor de proteção a povos historicamente distanciados das condições mínimas de respeito, dignidade e igualdade em uma relação, muitas vezes, imensamente desigual como ocorre no ambiente de trabalho.

2. Conjuntura Histórico-sociológica da opressão contra o Candomblé/histórico da opressão ao Povo de Santo

Ao virem para o Brasil na condição de escravos, muitos tiveram arrancadas a sua condição humana, a sua família, sua dignidade e assistiram a perda da identidade do seu povo. Cerca de cinco milhões de seres humanos foram transportados por mais de seis mil quilômetros em condições subumanas entre os anos de 1525 e 1851 (PRANDI, 2000). Nesse contexto, a história do candomblé, assim como de outras religiões de matriz africana, é uma história de luta e resistência.

Os negros traficados das mais diversas regiões da África trouxeram consigo elementos culturais e religiosos que provocariam reações sociais e transformariam a estrutura étnica, econômica, política e sociológica do país irremediavelmente, possibilitando a construção do povo brasileiro tal como o conhecemos hoje. A maior parte das cidades de origem dos escravizados tinha particularidades linguísticas, culturais e políticas. Os principais grupos linguísticos que vieram para cá foram os sudaneses e os bantos. No período entre de 1603 até 1830, vigoraram as Ordenações Filipinas, nas quais havia a criminalização da heresia, da negação ou blasfêmia de Deus ou dos Santos e da bruxaria. Os africanos que tentavam manter seus cultos na terra estrangeira como um último grito de autonomia por entre os grilhões que os prendiam eram duramente penalizados.

A partir do século XIX, as cidades brasileiras alavancaram seu crescimento de modo que a prestação de serviços urbanos por escravos e emancipados também cresceu. Ao contrário de outrora; pois, nos campos, os negros se viam confinados em senzalas, limitados pela extensão das terras e da autorização do senhor. O escravo, no período, ganha maior liberdade de movimento e maior sociabilidade. Apesar da diversidade cultural, os africanos como um todo buscavam proximidade com seus conterrâneos vindos de regiões próximas as deles, com similaridades linguísticas, de modo que a adesão de elementos culturais que não os seus originários variava de acordo com cada nação (PRANDI, 2000). Nesse mesmo século, o Código Criminal do Império (1831) tipificava o culto ou confissão de religião não oficial (art. 276), a zombaria à religião Católica (art. 277) e a manifestação de ideia contrária à existência de Deus (art. 278). Ainda que esse mesmo código estabelecesse a impossibilidade de alguém ser perseguido por motivos religioso, de acordo com o art. 179, isso não se atribuía aos povos escravizados, pois seus cultos eram tidos como atentados contra o Estado e à moral pública (BASTIDE, 1989). Em 1832, decreto passou a obrigar os escravos a aderirem à religião oficial. Vale ressaltar que a Constituição de 1824 já estabelecia que o culto a religiões diversas da adotada pelo Império deveria ser doméstico e proibia a construção de templos não católicos (SILVA NETO, 2003).

É necessário lembrar, por exemplo, que o principal pilar moral da sociedade Ocidental é a religião judaico-cristã, desde aquela época era essencial doutrinar os novos povos aos aspectos morais e ideológicos de seus colonizadores, até porque era neles que a legalidade se pautava. Tais práticas, contudo, não tinham como intento apenas ensinar a religião católica à nova população. Essa catequização se projetava de modo superficial, nas palavras de Roger Bastide. Para além disso, buscava afastar ainda mais o negro africano de suas raízes, de sua identidade e cultura, sobretudo quando reconhecemos que a estrutura política da maior parte das cidades africanas, com destaque para Oió e Ketu da qual vieram grande número de pessoas, era pautada na sua relação com os deuses e mais tarde serviria de base na organização hierárquica dentro dos terreiros que aos poucos nasciam na Bahia e, séculos depois, se expandiriam para todo o território nacional com o fim do tráfico negreiro em 1851 e intensificação do comércio inter-regional de escravizados do norte para o sul, conforme divisão territorial do período. Algo que se repetiria 100 anos mais tarde com a Diáspora nordestina, quando o Candomblé - já reconhecido como uma religião com diretrizes próprias e alicerces mais claros - é introduzido novamente no sudeste por meio dos filhos de santo em busca de melhores condições de vida.

O sincretismo religioso que marca o Brasil desde o período colonial nasce através da necessidade do negro cultivar a sua religião publicamente como um aspecto identitário, mas de modo escuso através da máscara católica, fortalecendo a dependência dele sobre a religião branca, sem o igualitarismo cristão, criando uma subcultura (BASTIDE, 1989). Em busca da afinidade étnica, houve negros que aderiram ao catolicismo efetivamente, formando confrarias de culto a santos católicos de cor e estruturando igrejas negras. Não raro, contudo, muitas dessas confrarias foram também máscaras que encobriam a prática segura de cultos africanos. Reginaldo Prandi (1996) crê que, tirando os aspectos religiosos de matriz africana, grande parte da cultura africana simplesmente se diluiu com o passar dos séculos, principalmente aspectos próprios de cada nação, tais como a língua, formando um todo continental. “Tudo é simplesmente África” (p. 59). Isso também é reforçado pela estrutura classista da sociedade brasileira. A capacidade de resistência do pouco que sobrou das culturas das nações dependia da capacidade de absorção pela cultura branca, a origem negra foi apagada ou disfarçada até meados do século XX. A religião era uma expressão de resistência que simbolizava a reconstrução de elementos familiares e societários africanos que haviam sido roubados dos povos escravizados e substituídos por padrões ibero-brasileiros (PRANDI, 1996), os locais de culto se tornavam casas de acolhimento a doentes, emancipados, prostitutas e outros sujeitos marginalizados pela sociedade, vistos como seres sem alma. As senzalas, terreiros e confrarias acabaram tendo um papel marcante na aplicação dos conhecimentos médicos tradicionais, passados através das gerações até chegarem ao Brasil, por meio da utilização de ervas, orações, entre outros. Tornou-se assim um elo de união entre as camadas sociais mais baixas que se sentiam protegidas e cuidadas nesses ambientes de um modo que não poderiam na casa dos seus senhores, onde havia a precarização da medicina ou mesmo ausência dela para os menos abastados (BASTIDE, 1989).

A associação entre as ideias de religiões africanas, feitiçaria e curandeirismo permeiam o imaginário social do país até o período republicano. O Código Penal Republicano de 1890 criminalizava o curandeirismo (art. 156) e o espiritismo (art. 157). No ano seguinte, a Constituição inicia formalmente a proteção ao Princípio da Liberdade de Crença



impondo limitações ao poder de polícia do Estado em face de cultos religiosos. Apesar da manutenção dos crimes de charlatanismo (art. 283) e curandeirismo (art. 284) no Código Penal de 1940, a partir de meados do século XX, o movimento cultural dos anos 60 e 70 começa a questionar os padrões da cultura Ocidental em todo o mundo. Os movimentos em prol de direitos igualitários ganham maior notoriedade e a compreensão de que o preconceito contra as religiões de matriz africana existe e como essa intolerância tem causado a morte e a perseguição de membros desses cultos nada mais são do que faces do racismo velado, incrustado na sociedade brasileira desde 1500. Com a Constituição de 1988 e Leis Ordinárias Estaduais anteriores e posteriores a ela, coube ao Estado Democrático de Direito atuar de forma mais efetiva em prol da tutela desse direito fundamental, afastando-se da extrema neutralidade que faria com que incorresse numa proteção desproporcional - seja para mais ou para menos (SARLET, 2015). Entretanto, apesar dos avanços retratados, o preconceito ainda existe. Os números o comprovam. Segundo dados do DIEESE em 2013, o esforço produtivo de trabalhadores negros é menos valorizado e remunerado que o de trabalhadores não-brancos. É uma história que se repete.

É de suma importância reforçar que o candomblé, tal como outras religiões, é elemento identitário do indivíduo que o professa, historicamente como já foi mostrado. Ele está em cada momento de sua existência, tanto dentro quanto fora do terreiro, de modo tão característico que após a sua iniciação o lugar do indivíduo na sociedade externa e interna ao candomblé muda irremediavelmente. Os filhos de santo usam a força de vocábulos como “pai” e “mãe” para designar seus sacerdotes, que os orientam com relação tanto à espiritualidade, como também com relação temas mais mundanos, como familiares biológicos e afetivos o fariam. É uma religião vinculada à noção de família e uma nova família é criada a cada iniciação (VERGER, 1997). Suas vestes, linguagem falada e corporal, seus modos de viver, adotam um novo sentido e novas justificações, tanto diante de si quanto aos olhos do mundo. Há uma ressignificação do indivíduo (SANTANA, 2006). As guias que o candomblecista porta no pescoço não são apenas símbolos de proteção, são manifestações de atributos próprios, características individuais que emanam para além delas, mas, por meio delas, se expressam.

É necessário reafirmar, por fim, que os indivíduos escravizados nessa terra estabeleciam uma relação de trabalho com seus senhores, cujas bases estavam pautadas, sim, em condições de trabalho insalubres, na subjugação do outro, na ocultação de sua identidade, destruição do seu eu e de toda uma cultura. Um regime de trabalho que durou cerca de 363 anos - mais do que qualquer outro na história do país - e indiscutivelmente ainda há resquícios de seus efeitos até os dias atuais, seja no modo desigual como a lei ainda insiste em tratar as domésticas ou mesmo na intolerância religiosa que se projeta aos cultos africanos dentro do ambiente de trabalho.

3. Liberdade de crença nas relações de Trabalho

As relações de trabalho se estabelecem entre particulares, mediante vontade mútua através de um contrato tácito ou expresso de prestação de serviços, o qual delibera sobre obrigações e contrapartidas dos sujeitos envolvidos, além daquelas estabelecidas por lei. Para John Locke (1973), esse contrato seria uma das exteriorizações máximas da liberdade

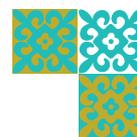
do indivíduo, como um direito natural, ao fazer de si mesmo sua propriedade e poder negociar essa força de trabalho em troca de uma remuneração. Tal pensamento ainda vigora com certas ressalvas entre alguns doutrinadores - os chamados contratualistas - na medida em que acreditam que o fundamento do poder diretivo do empregador emana da autonomia da vontade das partes (CRISTOVAM, 2013). Desse modo, a valorização do trabalho com a finalidade de obtenção e conservação da propriedade é usada como fundamento no início da Revolução Industrial para uma ingerência mínima do Estado sobre esse tipo específico de relação entre particulares em prol de ideais defendidos nas revoluções burguesas. O resultado disso foi a extrema liberdade de empreendimento e lucro, descartando outros direitos individuais, submetendo o trabalhador a condições insalubres e subumanas de vida, numa clara superioridade do capital em detrimento do social (TRINDADE, 2002). Na medida em que o empregador tem em mãos as condições para a subsistência do trabalhador, a tendência seria este perder sua liberdade contratual efetiva, submetendo-se aos ditames do empregador - por consequência, do capital (MARX e ENGELS, 1999). A reação surgiu em forma de lutas operárias em prol da dignidade no ambiente de trabalho, salários justos e redução da carga de trabalho. Com o passar do tempo, essas lutas deram origem a um direito do trabalho pautado nos direitos fundamentais, cujo alicerce básico é a proteção ao hipossuficiente econômico (MARTINEZ, 2011).

Hoje em dia, o contrato de trabalho não é apenas um contrato civil de trato sucessivo tal como defendia Locke, ele está submetido a uma interferência incisiva do Estado para garantir direitos, sobretudo de cunho patrimonial, por meio do reconhecimento da existência de um polo mais vulnerável na relação, o qual deve ser protegido pela ação estatal. No Brasil, esse conceito de “Contrato de Trabalho”, encontra-se nos artigos 442 e 443 da CLT, embora muitos doutrinadores entendam que esses dois artigos não esgotam o conceito, atendendo, assim, a definições próprias.

Vale ressaltar que essa existência de direitos extrapatrimoniais protetores de direitos fundamentais não se refere apenas à atividade laboral em si e direitos estritamente vinculados a ela, mas permeia outros ramos do direito numa tentativa do Estado proteger bens jurídicos relacionados à individualidade, identidade e autonomia dos sujeitos envolvidos, compreendo que eles são seres humanos e seus direitos fundamentais não podem ser subjugados. Essa proteção emana, sobretudo, da ordem constitucional, na medida em que o disposto na Carta Maior - com o neoconstitucionalismo - emana para todo o ordenamento, vinculando a compreensão das normas infra-constitucionais aos princípios e regras por ela erigidos.

O Estado ao tratar desses aspectos das relações de trabalho não pode incorrer no erro de pecar pela falta, o que não é raro de acontecer. O juiz natural e o legislador têm sua atuação/sua zona de discricionariedade limitada por essas duas faces da proporcionalidade: proibição da proteção excessiva e proibição da proteção insuficiente, evitando, por exemplo, situações de abuso de poder. Nas palavras da promotora Juliana Venturella Nahas Gavião (2008):

Desse modo, na medida em que o Estado se omite em seu dever de proteção dos direitos fundamentais, ou não o faz de forma adequada e eficaz, seu ato estará evadido de inconstitucionalidade, por violação da proibição de proteção deficiente (p. 109)



A força de trabalho do ser humano é uma projeção da sua personalidade, tendo, assim, conteúdo de direitos fundamentais (SETUBAL, 2011). Por isso, não se pode tratar o contrato de trabalho como um mero contrato do direito civil – o que destituiria a razão de ser da Justiça do Trabalho. Segundo Maurício Godinho Delgado (2000), a diferença central entre contratos de prestação de serviços e contratos de trabalho está exatamente nos aspectos da fungibilidade, não-eventualidade e da subordinação. As atividades da prestação de serviços tendem a ser autônomas e fungíveis, enquanto para configurar contrato laboral há a necessidade da presença da subordinação e da infungibilidade.

É nesse contexto que o Poder Hierárquico - nomenclatura que gradativamente tem perdido espaço na doutrina - se confunde com o Poder Diretivo do empregador. Para o ministro Maurício Goldinho Delgado (2013), reconhecer o poder empregatício como hierárquico seria dar legitimidade à ideia de superioridade autoritária do empregador sobre o empregado, por isso se fala de Poder Infraempresarial, que abrange o poder de fiscalizar, regulamentar, dirigir, disciplinar. Desse modo, em face da assunção dos riscos do empreendimento da atividade laboral, cabe ao empregador o poder de regulamentar regras gerais, impessoais, de cumprimento abstrato e obrigatório, e organizar a forma como tal atividade será desenvolvida, além de fiscalizar as normas que implantou e, em caso de descumprimento, aplicar as sanções cabíveis (CLT, art. 2º). O problema se encontra nos limites a esse poder empregatício. No entendimento de Luiz Roberto Barroso (2005), esses limites não estão legalmente inscritos, eles são extraídos dos princípios de cunho finalístico do Estado de Direito pátrio, mediante uma interpretação neoconstitucionalista, ou seja, as premissas de igualdade, liberdade, bem-estar, segurança e dignidade da pessoa humana, por exemplo, devem nortear os limites ao jus variandi patronal - direito potestativo e, em parte, discricionário do empregador de promover alterações nas condições de trabalho. Para tanto, condutas que se mostrem atentatórias à dignidade física ou psicológica, exclusivas, abusivas e reiteradas poderão ensejar assédio moral. As ordens do empregador devem estar relacionadas ao trabalho, não à vida privada do empregado, desde que esta não cause dano direto à empresa ou à sua imagem - casos nos quais a restrição seria legítima (CRISTOVAM, 2013). O jus resistentiae surge, assim, como a recusa legitimada seja por razões de consciência ou pela ilicitude do ato de obediência às ordens do empregador ou de quem puder atuar em nome dele por parte do empregado.

O aumento sistêmico de ações trabalhistas com pedidos de indenização moral simboliza que o desrespeito por direitos da personalidade nas relações entre particulares, sobretudo aqueles que tratam da dignidade da pessoa humana, e como esse desrespeito vem sendo cada vez mais judicializado. O jus variandi muitas vezes se confunde com um efetivo abuso de direitos, chegando, a depender do caso concreto, a ensejar graves ocasiões de assédio seja ele vertical ou horizontal. Embora o abuso de direitos e o assédio não sejam institutos que se limitam às relações de trabalho, dentro delas existe o agravante de uma das partes ser hipossuficiente dentro da relação (PAMPLONA, 2006) Essa relação de pendência acaba sendo potencializada pelo modelo econômico e político Ocidental.

No que tange a liberdade de crença, é necessário compreender que a religião - ou, na mesma medida, a ausência dela - são partes fundantes da identidade cultural dos sujeitos que a praticam. No entendimento assertivo do professor Aloisio Cristovam (2013), a religião como ideologia emana para todas as áreas da vida daquele que a cultua, tanto em

ambientes públicos quanto privados, interferindo inclusive nas relações intersubjetivas, configurando-se como um fato social. Assim, o princípio da liberdade (art. 5º, IV e VIII, CF/88) nasce como um desdobramento do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88) - ambas já garantidas na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789 (art. 10º) -, pois a proteção estatal da liberdade de culto e crença do indivíduo é um modo de garantir a sua dignidade.

Na percepção de Manoel Jorge Silva e Neto (2003), a heterogeneidade de sujeitos no ambiente de trabalho abre espaço para a ocorrência de proselitismo de uma religião dentro da empresa por um sujeito ou um coletivo, seja de empregados, empregadores ou figuras que os representem. O proselitismo, contudo, não é o único possível conflito a ser travado sobre o tema no ambiente de trabalho. A própria não aceitação de manifestações religiosas cotidianas sem necessariamente haver tentativa de doutrinação por qualquer das partes por si já pode gerar problemas na interação entre sujeitos. A empresa, como ambiente social, pode se tornar local de conflito de individualidades. A situação se agrava, contudo, pois nessa relação específica não há equilíbrio entre as partes. Um dos sujeitos é o detentor dos meios de produção, em face de um lado hipossuficiente que – como ocorre com a maior parte da população – precisa desses meios para dar continuidade a sua subsistência.

Desse modo, é nítida a iminente colisão entre normas do ordenamento jurídico. Se por um lado a Constituição Federal de 1988 garante o exercício de individualidades, vedando preconceitos contra a liberdade de culto e credo, por outro garante ao empregador a potestade de gerir aspectos básicos da empresa. Quando a intolerância se propaga em face de manifestações religiosas de matriz africana, ela atenta contra o próprio direito à memória de um povo historicamente marginalizado. Na medida em que se compreende que o Candomblé, para além de dogma, é uma manifestação cultural, sua proteção e a de seus praticantes não teve ser vista como um mero direito individual, mas como um modo de preservação de uma história.

4. Análise de Caso: Processo TRT-10 sob número 01786-2013-016-10-00-6

Segundo dados apresentado pela Comissão de Combate à Intolerância Religiosa do Rio de Janeiro (CCIR), apenas 1.014 casos de ofensas, abusos e atos violentos contra praticantes de religiões foram registrados no terceiro estado mais populoso do país. Desse dados, contudo, mais de 70% das denúncias que estão entre 2012 e 2015 foram feitas por praticantes de religiões africanas que sofreram violência. As estatísticas acerca do tema ainda são insipientes. Elas não discriminam o lugar onde o preconceito se manifesta ou quais os seus principais meios.

O medo e a banalização da violência também ajudam a desviar os números da realidade. Não é raro ouvir relatos de candomblecistas que simplesmente preferem não expor a sua religião por medo de represálias. Tal como não é raro que as vítimas nem cheguem a procurar auxílio do Estado. Essas pessoas compõem uma zona cinzenta na sociedade, a qual torna senso comum o conhecimento acerca da existência do preconceito, mas não se dimensiona os danos provocados tanto à coletividade quanto ao indivíduo gerados pela



intolerância. Quando analisamos a ocorrência de abuso de direitos por parte de empregadores ou colegas de trabalho contra candomblecistas, o silêncio acerca do preconceito pode surgir por diversos motivos segundo os entrevistados: medo do desemprego, medo de agravamento da situação de assédio.

No processo número 01786-2013-016-10-00-6, TRT-10, julgado em primeira instância pelo Magistrado Luiza Fausto Marinho de Medeiros e em sede de recurso teve como relator Maria Regina Machado Guimarães, é possível analisar com maior profundidade a ocorrência, no caso concreto, desse tipo de conflito entre o poder diretivo do empregador e a liberdade de crença do empregado. Segundo consta nos autos, a Autora foi vítima de despedida sem justa causa motivada por circunstâncias discriminatórias de cunho religioso, dado o fato de a ela terem sido atribuído os caracteres de “Macumbeira” e “Mão de Santo” por colega de profissão (coordenadora do colégio o qual a Autora era professora). A partir disso, foi vítima de constrangimento pelos demais colegas. A Autora sustenta ainda, afirmação reiterada por testemunhas, que foi questionada pela empregadora sobre a verdade dos boatos acerca de suas práticas religiosas e, mediante confirmação, seria despedida.

Caso semelhante ocorreu na Bahia. Gilmar Santos, professora de filosofia de escola particular em Salvador-Ba, na constância do contrato de emprego, era eventualmente vítima de comentários de conotação depreciativa como “Macumbeira” e “Mulher do torço” por parte de colegas de trabalho e estudantes. Em dado momento, isso chegou a ser suscitado por alguns colegas com caráter vexatório em reuniões de professores, em seu período de iniciação no Candomblé, no qual as vestes características da religião eram mais expressivas. A partir de então, Gilmar passou a ter de se posicionar constantemente em face do preconceito dentro da escola, trazendo para a sala de aula discussões sobre religiosidade e tolerância. Além disso, houve casos de alguns pais tirarem as crianças da escola devido à presença da educadora, pois, nas palavras dela, alegavam que a diretora estava “colocando gente que tem parte com o diabo para dar aula” e não manteriam as crianças na escola se Gilmar continuasse a ministrar aulas na instituição. A resposta da escola foi não permitir o preconceito, perpetuando o contrato de emprego de Gilmar e lhe dando discricionariedade para trabalhar o tema religiosidade dentro da disciplina por ela ministrada. Ela relata ainda que a escola tinha inúmeros estudantes candomblecistas que não se apresentavam enquanto tal, filhos de babalorixás inclusive, pois não se sentiam protegidos ou identificados. A partir do momento que ela começou a se reafirmar enquanto mulher negra e candomblecista, essas crianças encontraram espaço para manifestar seu credo sem vergonha ou medo.

As situações são quase idênticas. Na medida em que o empregador assume os riscos do empreendimento, ele costuma seguir as tendências de mercado, a fim de garantir aumento ou manutenção de lucros. Em função disso, a subordinação do empregado (seja ela econômica, técnica ou jurídica) é reconhecidamente essencial nas relações de emprego, pois é a partir dela que o empregador define a dinâmica organizacional da empresa, com finalidade lucrativa. O Poder Diretivo, assim, determina aspectos organizacionais da empresa e comportamentais do empregado. Esses riscos, contudo, são estranhos à figura do empregado (NASCIMENTO, 2008). Quando um funcionário põe em risco a relação entre o consumidor final do produto ou aquele a quem se presta o serviço, a empresa

tem o poder diretivo sobre como gerir a situação proporcionando ganhos. O empregado, contudo, tem direito de se manifestar contra esse poder diretivo quando este rompe com os contornos que o delimitam na figura do *jus resistantiae*. O conflito principiológico é claro: se por um lado, o empregador deve gerir seus empregados do modo a satisfazer os propósitos da empresa, de outro o empregado não deve ser privado ao extremo de liberdades individuais, sobretudo aquelas que dizem respeito a direitos da personalidade, por se configurarem como projeções da sua dignidade enquanto ser humano na constância do contrato de emprego.

Com base em estudos, é perceptível ainda que existem diferentes formas de reconhecimento da intolerância, envolvendo diferentes atores em distintos momentos do contrato de trabalho. As mais relevantes são 1) direta (incidindo direta e imediatamente na figura do empregado, levando em consideração ou não a intencionalidade da conduta) ou indireta; 2) vertical ou horizontal (distinção que leva em consideração a posição hierárquica do agente) e por ação ou omissão, segundo entendimento do professor Aloísio Cristovam do Santos Júnior (2008). Assim, essa intolerância pode ocorrer, por exemplo, por meio de proselitismo, o qual se configura na tentativa de cooptação religiosa; e pela não aceitação positiva ou negativa da manifestação individual do empregado sem tentativa de imposição de nenhuma outra religião. Qualquer uma delas podendo se configurar ou não como assédio a depender das especificidades de cada caso concreto.

A necessidade de ponderação, nos termos da doutrina de Virgílio Afonso da Silva (2002), nesses casos, se faz ainda mais necessária quando se entende que o direito de manifestação religiosa do candomblé tem suas raízes ainda relacionadas com o Direito à Memória. No entendimento de Rogério Gesta Leal (2012), a tradição é uma forma de autoridade que impera sobre o indivíduo, instituições e comportamentos, de modo que passado e presente são relacionais. Assim, políticas públicas de preservação coletivo desse direito têm de ser pautadas no que tange a reconstrução de aspectos sócio-culturais, apoio por parte de profissionais habilitados, treinamento de pessoal a fim de estabelecer apoio psicossocial, grupos de autoajuda e reconhecimento por vias simbólicas, sendo um dos valores da memória o aprendizado transmitido através dela. A negativa dessas posturas de restauração seja por parte da sociedade, de outros atores de poder ou do Estado implica na violação do direito fundamental à informação e ao conhecimento. Distorção da memória é um modo de produção e manipulação da verdade.

Desse modo, mais um elemento principiológico é colocado na equação que apreende o sopesamento de valores a serem analisados na situação problema: o direito do candomblecista de exteriorizar e perpetuar a memória de um povo historicamente marginalizado por meio de sua crença, como uma forma de resistência a sociedade que criminalizou essa prática. Assim, com os lados do conflito mais bem delineados, a busca por uma resolução dos conflitos advindos das relações laborais até então explicitados se mostra mais clara, principalmente quando se entende que direta ou indiretamente esse conflito está no campo dos princípios.

A partir dos estudos do professor Robert Alexy (2008), é possível compreender princípios como normas jurídicas que ensejam deveres de otimização a partir de aspectos fáticos e jurídicos de uma sociedade e fundamento na aplicação das regras, ensejando, ainda,



obrigações em *prima facie*, não restringindo sua aplicação a um estado ideal. Ao contrário das regras, as quais antinomias tendem a ser resolvidas de modo absoluto através de tudo ou nada, os princípios quando conflitantes estão sujeitos à ponderação decorrente da análise do caso concreto por meio de processos dialéticos, não a necessário invalidade de um ou cláusula de exceção como ocorre no âmbito do conflito entre regras. São definidas, assim, dimensões de pesos na avaliação dos princípios colidentes, a resolução viria do sopesamento dos interesses conflitantes.

O princípio da Proporcionalidade, nesse caso, seria de suma importância para dar uma resposta jurídica ante o problema posto, quando judicializado. Utilizando a teoria de Virgílio Afonso da Silva (2002), é possível apreender que a resolução de antinomias entre princípios está na aplicação da adequação (busca por um meio apto a alcançar efeitos previstos), necessidade (atuação de limitação do poder Estatal de um direito em face de outro, por meio de um exame comparativo de impor a menor restrição possível com a maior efetividade) e proporcionalidade em sentido estrito (onde efetivamente se estabelece o sopesamento de princípios, justificando a restrição de um direito em face de outro). Aplicando esse entendimento aos casos concretos, é possível manter a tutela da Liberdade Religiosa, sem inviabilizar o Poder Diretivo do Empregador, seja por meio da instauração de um modelo de neutralidade, de tolerância ou de multiculturalidade dentro do ambiente laboral (CRISTOVAM, 2013) a partir da análise do caso concreto.

O problema, contudo, se encontra antes mesmo da possibilidade de aplicação da Teoria Geral dos Princípios na medida em que o preconceito religioso contra o povo de santo nas relações de trabalho é reativizado ou mesmo pode-se dizer que tem sua problemática reduzida na medida em que o preconceito é aceito e a judicialização é mínima. Desse modo, a intolerância aos candomblecistas nas relações laborais permanece numa zona obscura, a qual não encontra dados ou estudos mais coerentes que a exponham e ocupa um lugar em que a sociedade sabe que o preconceito existe, mas não toma medidas concretas para coibi-lo nos diferentes ambientes relacionais em que ele está presente.

5. Conclusão

Ao longo da história do povo negro no Brasil, uma das suas maiores expressões identitárias foram as religiões de matriz africana. Durante os anos de escravidão (regime de trabalho que teve a maior durabilidade no país), elas funcionaram como elo entre os negros na condição de escravos e as suas terras natais, no que diz respeito a suas línguas, medicina, estruturas políticas, músicas, formas de se relacionar com a natureza, com o homem e as divindades, por exemplo. Essa vinculação é de suma importância para a compreensão do povo brasileiro e do olhar que a sociedade até hoje lança sobre esse aspecto cultural específico de um dos principais povos que possibilitaram a sua formação. O preconceito resiste.

A legislação, enquanto expressão de características sociais, teve posturas importantes nesse contexto na medida em que os primeiros códigos criminais do país penalizavam o exercício público de religiões que não a oficial e posteriormente tipificaram a feitiçaria e o curandeirismo (compreendidos então como práticas religiosas dos negros), ainda que

a Declaração dos Direitos do Homem já tutelasse a Liberdade Religiosa há muitas décadas. A sociedade, por meio da força coercitiva do Estado, institucionalizou durante longos períodos a negativa dessa e de outras expressões de identidade do povo negro. Seus reflexos permanecem no Brasil até hoje, seja pelo predomínio do número de empregadas domésticas negras, seja na não judicialização de ações trabalhistas que dizem respeito à liberdade religiosa do povo de santo. Nesse último caso, a ausência de dados estatísticos quantitativos sobre o número de casos de discriminação religiosa contra o povo de santo, restringe problemáticas importantes sobre o tema e dificulta que pesquisas para além de empíricas sejam realizadas.

Embora o poder diretivo do empregador, decorrente da assunção dos riscos da atividade empresarial, lhe permita organizar a empresa e selecionar empregados de acordo com a perspectiva de maior lucratividade, ao empregado cabe o direito de resistência contra possíveis abusos decorrentes de condutas do empregador nesse ínterim. É nesse contexto que nasce o conflito principiológico: de um lado o Poder Diretivo do Empregador como prerrogativa do empreendimento empresarial, de outro o Direito à Liberdade de Culto e Crença e o Direito à Memória, cuja resolução será debatida aqui de acordo com a doutrina de Robert Alexy e Virgílio Afonso da Silva, ao defenderem o sopesamento de princípios por meio da proporcionalidade e razoabilidade em caso de colisão entre os mesmos.

A resposta para esses conflitos decorre da análise minuciosa de cada caso concreto, contudo, ele se torna mais problemática quando se compreende que o dano provocado pela intolerância não atinge unicamente a vítima imediata (o empregado), ele atinge toda uma sociedade, pois reafirma pressupostos escravagistas e legitima-os, marginalizando ainda mais o negro e suas raízes culturais, cabendo ao Estado desenvolver políticas de proteção às mesmas, tal como demanda o Direito à Memória.

A história do candomblecista é uma história de luta e resistência. Relegar o estudo das conseqüências atuais da violência contra eles cometida nos principais modos de relação entre indivíduos da atualidade é relegá-los à obscuridade da qual sempre foram vítimas e um meio de negar mais uma vez a sua importância enquanto povo formador do país.

6. Referências

BARROSO, Luis Roberto. **Neoconstitucionalismo e constitucionalização do direito** (O triunfo tardio do direito constitucional no Brasil). Revista de direito administrativo. v. 240. p. 1-42. 2005.

LOCKE, J. **Segundo tratado sobre o governo**. Tradução E. Jacy Monteiro. Coleção "Os Pensadores". São Paulo: Abril cultural, 1973.

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros Editores. 2008.

CHAUÍ, Marilena. **Convite à Filosofia**. São Paulo. SP: Editora Ática, 2004.



TRINDADE, José Damião de Lima. **História social dos direitos humanos**. São Paulo: Peirópolis 2002.

GAVIÃO, Juliana Venturella Nahas. **A proibição de proteção deficiente**. Revista do Ministério Público do RS, n. 61, p. 93-111. 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Contrato de trabalho e afins: comparações e distinções**. Rev. Trib. Reg. Trabalho 3ª região. Jan./jul. Belo Horizonte: 2010.

NETO, Manoel Jorge Silva e. **A proteção constitucional à liberdade religiosa**. Revista de informação legislativa. n. 160 out./dez. Brasília: 2003

BASTIDE, Roger. **As religiões africanas no Brasil**: Contribuição a Uma Sociologia das Interpenetrações de Civilizações. Biblioteca Pioneira de Ciências Sociais, 3ª Edição, São Paulo: 1989.

SANTANA, Marcos. **Mãe Aninha de Afonjá**: um mito afro-baiano. Salvador: EGBA, 2006.

VERGER, Pierre. **Orixás**: deuses iorubás na África e no novo mundo. 5. ed Salvador: Corrupio, 1997. 295 p.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Liberdade religiosa e dever de neutralidade estatal na Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2015-jul-10/direitos-fundamentais-liberdade-religiosa-dever-neutralidade-estatal-constituicao-federal-1988#author>>

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. 9. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª. Edição. São Paulo, Saraiva, 2011.

FILHO, Rodolfo Pamplona. **Noções Conceituais sobre o Assédio Moral na Relação de Emprego**. 2006. Disponível em: <<http://www.amatra5.org.br/images/a/No%C3%A7%C3%B5es%20Conceituais%20sobre%20o%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20na%20Rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20Emprego.pdf>>

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego**. Disponível em: <<http://www.dominipublico.gov.br/download/teste/arqs/cp063483.pdf>>

Por que as religiões de matriz africana são o principal alvo de intolerância no Brasil? BBC Brasil. Rio de Janeiro. 21 jan 2016. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2016/01/160120_intolerancia_religioes_africanas_jp_rm>

PRANDI, Reginaldo. **De africano a afro-brasileiro: etnia, identidade, religião**. REVISTA USP, São Paulo, n.46, p. 52-65, junho/agosto 2000.

PRANDI, Reginaldo. **Povo Negro**. Revista USP. p. 64-83, dezembro/fevereiro: 1996.

LEAL, Rogério Gesta. **A memória como direito fundamental civil e político**: qual o caminho brasileiro?. Verdade, memória e justiça [recurso eletrônico]: um debate necessário/organizador. Org. Rogério Gesta Leal. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2012.