

### ROSANE MARTINS PADILHA

Ancienne avocate au Barreau de Brasília, Brésil  
Ancienne assesseure au Tribunal Supérieur du Travail au Brésil  
Doctorant en droit du travail (franco-brésilien)-Université de Bordeaux

### LES MANIFESTATIONS DE LA LIBERTÉ RELIGIEUSE DANS LA RELATION DE TRAVAIL AU BRÉSIL

**L**a religion et la liberté religieuse occupent une place très importante dans la vie privée de l'individu ainsi que dans la vie professionnelle du salarié brésilien.

Deux arrêts rendus par le Tribunal supérieur du travail (la plus haute Cour fédérale du travail du Brésil-TST)<sup>1</sup>, sont particulièrement révélateurs des difficultés que la pratique religieuse peut susciter dans la relation de travail, qu'il s'agisse de l'adaptation des horaires de travail à une pratique religieuse ou du port des signes religieux au travail.

Mais avant d'analyser ces arrêts (II) et pour mieux en saisir la signification, il est indispensable de présenter le contexte socio-historique dans lequel se manifeste la liberté religieuse au Brésil (I) et sa relation avec la laïcité.

#### I - Laïcité et liberté religieuse au Brésil

La religion occupe une place très importante dans la société brésilienne : c'est un véritable fait social.

Dans sa façon quotidienne de parler, le brésilien invoque sans cesse « Dieu »<sup>2</sup>, qu'il ait ou non des racines judéo-chrétiennes. Le phénomène religieux fait partie de l'identité du brésilien et la religion est même élevée par la doctrine et la jurisprudence au rang de valeur culturelle<sup>3</sup>.

Toutefois, malgré cette « confession déiste de foi », quotidiennement et expressément manifestée par les brésiliens, l'État brésilien est laïc.

La Constitution et la législation encouragent cependant une sorte de « religiosité », et sa manifestation. C'est pourquoi la doctrine affirme que la liberté religieuse (a.2) est aussi une forme d'expression culturelle et facteur d'intégration de l'individu dans la société<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Le Brésil est une République fédérale composée de 4 catégories de personnes morales distinctes avec des compétences et autonomie budgétaires diverses : l'Union, les États-membres, le District fédéral et les Communes. Le Brésil est divisé en 26 États-membres : Acre, Alagoas, Amapá, Amazonas, Bahia, Ceará, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Pará, Paraíba, Paraná, Pernambuco, Piauí, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Roraima, Santa Catarina, São Paulo, Sergipe, Tocantins et un District fédéral. (Art. 18 de la Constitution du Brésil).

<sup>2</sup> Dorénavant nommé seulement Dieu : le Jehova judéo-chrétien.

<sup>3</sup> Aloisio C. Santos Junior, *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*, RJ, 2013, p.230 et s.

<sup>4</sup> Ingo W. Sarlet, *Algumas notas sobre a liberdade religiosa na Constituição Federal de 1988*. RT 101/923, 09/2012, pp. 221-238. Jayme Wein-

Il convient en effet de relever l'existence d'une forme de « tolérance constitutionnelle » permettant la libre manifestation des convictions religieuses comme en attestent les préambules de quasiment toutes les Constitutions du Brésil qui se sont succédées : ce que la doctrine appelle la « laïcité brésilienne » [A] <sup>5</sup>.

### A - Laïcité au Brésil

Au Brésil, comme en France, l'État est laïque, c'est à dire neutre à l'égard de la religion <sup>6</sup>, depuis 1890 [Décret 119-A du 7 janvier 1890].

Le principe de la séparation des églises et de l'État inscrit dans l'art. 19, I, de l'actuelle Constitution fédérale du Brésil de 1988 interdit à l'Union, aux États-membres, au District fédéral et aux Communes d'établir des cultes religieux ou des églises, de les subventionner, d'entraver leur fonctionnement, d'entretenir avec elles ou leurs représentants des relations de dépendance ou d'alliance, sans préjudice, selon les formes de la loi, d'une collaboration d'intérêt public. L'art. 150, VI, « b » confère une immunité fiscale aux temples religieux <sup>7</sup>.

Malgré cette laïcité expressément proclamée, le constituant protège, voire encourage, [c'est qui peut sembler contradictoire, d'où l'expression employée par la doctrine de « laïcité brésilienne »] la libre manifestation de l'expression religieuse dans la Constitution. Ce qui se constate à travers diverses dispositions qui autorisent l'**enseignement religieux dans les écoles publiques** <sup>8</sup> (pendant la période d'enseignement fondamental<sup>9</sup>) reconnaissent les mêmes effets au mariage civil et au mariage religieux<sup>10</sup>, ou encore autorisent le droit à des **lieux de culte et de liturgies et le droit à l'assistance religieuse**, dans les établissements civils et militaires d'internement collectif.

Le **Préambule de la Constitution fédérale** du Brésil invoque expressément la protection de Dieu dans les termes suivants : « *Nous, les représentants du peuple brésilien ... promulguons, sous la protection de Dieu, la présente Constitution de la République fédérative du Brésil* ».

Le Suprême Tribunal Fédéral (STF), (la plus Haute juridiction constitutionnelle) a affirmé que le Préambule de la Constitution fédérale<sup>11</sup> n'a pas valeur constitutionnelle, car « il indique la position idéologique du constituant », ainsi que « des proclamations ou exhortations à l'organisation politique, judiciaire, sociale et des principes, droits et libertés garantis par la Constitution ».

Donc, selon le STF, le Préambule qui invoque « Dieu » ne lie pas les autres Constitutions des États-membres bré-

---

gartner Neto, *Liberdade religiosa na Constituição- fundamentalismo, pluralismo, crenças, cultos*. Liv. Advogado, 2007, p. 108 et Valério Oliveira, et Aldir G Mazzuoli. *Direito à liberdade religiosa : desafios e perspectivas para o séc. XXI*. Forum, BH, 2009, p. 49 et s.

<sup>5</sup> Cette tradition semble trouver racine dans la première et unique Constitution monarchiste du Brésil de 1824 qui affirmait à l'art. 5, que la religion catholique était la religion officielle de l'Empire. Les autres manifestations religieuses étaient autorisées là où résidaient les croyants. Toutefois, toute manifestation publique dans les lieux publics, tels que les parcs, les théâtres, ainsi que dans les temples était interdite.

<sup>6</sup> La doctrine brésilienne proclame que la neutralité effective de l'État se manifeste par la tolérance religieuse dans la manifestation de penser, agir, croire et d'exprimer de sa foi. Antônio B. Gonçalves, *Estado democrático de direito laico e a neutralidade ante a intolerância religiosa*. Rep. IOB, n° 14/2012, pp. 514-529.

<sup>7</sup> Ingo W. Sarlet, *op cit.*, pp. 221-238.

<sup>8</sup> Art. 210. Le contenu de l'enseignement fondamental est défini de manière à assurer une formation de base commune et le respect des valeurs culturelles et artistiques nationales et régionales. §1 L'enseignement religieux, facultatif, est une discipline dispensée dans le cadre des horaires normaux des écoles publiques de l'enseignement fondamental.

<sup>9</sup> L'enseignement fondamental démarre à l'âge de 7 ans et a une durée de 9 ans.

<sup>10</sup> Art. 226. La famille, base de la société, bénéficie d'une protection spéciale de l'État. § 2. Le mariage religieux produit des effets civils, selon les termes de la loi.

<sup>11</sup> STF/ADI-2076/AC, Rapp. Juge Carlos Velloso, j 8.8.2003.

siliens à faire de même car il ne contient pas de force normative, mais un message idéologique<sup>12</sup>, un sentiment déiste et religieux<sup>13</sup>.

Le texte signale expressément qu'il n'y a pas une croyance en une religion spécifique mais en Dieu<sup>14</sup>.

Et enfin, l'art. 22 de la Constitution confère à l'Union la compétence, qui peut être déléguée aux États membres et aux Communes, pour fixer des jours fériés religieux. Ainsi, par la Loi 9.093, du 12 de septembre 1995, l'Union leur a délégué compétence pour légiférer en la matière : ils peuvent instituer jusqu'à 4 jours fériés y compris le jour férié du vendredi saint.

Nous constatons donc que la « laïcité brésilienne » n'implique pas une atteinte quelconque à la liberté religieuse, au contraire, elle l'encourage, comme nous allons le démontrer (B).

### B - Liberté religieuse au Brésil

Pour saisir ce qu'est la liberté religieuse au Brésil, il faut appréhender le contexte socio-culturel-historique brésilien<sup>15</sup>.

Le Brésil, ancienne colonie portugaise, a subi une forte influence de la religion catholique. Les missions dirigées par les jésuites assuraient la conversion au catholicisme des peuples autochtones, ce qui justifiait la colonisation et la présence des Portugais.

Outre les manifestations de religiosités populaires, le Brésil admet des cultes et messes, des crucifix dans les services publics et dans les entreprises privées. Des billets de banque<sup>16</sup> invoquent le nom ou la protection de Dieu ou font mention d'un verset biblique ; les signes ostentatoires d'appartenance à une religion, sont, en règle générale, bien tolérés par les brésiliens.

Ces aspects n'ont pas été ignorés par la législation constitutionnelle et infra constitutionnelle brésilienne qui appréhende la liberté religieuse comme étant un droit de la personnalité.

La liberté religieuse ainsi que ses manifestations ne doivent pas être dissociées du contexte socio-historique brésilien : une atteinte à la liberté d'expression peut donc être ressentie comme une atteinte à la dignité de l'individu.

La liberté religieuse est garantie par l'actuelle Constitution brésilienne, dans l'art. 5, VI, VII et VIII qui proclame :

1/ la liberté de conscience et de croyance est inviolable; le libre exercice des cultes religieux est garanti, ainsi que la protection des lieux de culte et des liturgies (art. 5, VI) ;

2/le droit à l'assistance religieuse est garanti dans les établissements civils et militaires d'internement collectif, selon les termes de la loi (art. 5, VII) ;

3/nul ne peut être privé de ses droits en raison de son adhésion à une croyance religieuse ou de son attachement à une conviction philosophique ou politique, sauf s'il les invoque pour se soustraire à une obligation légale imposée à tous et refuse d'accomplir le service de substitution prévu par la loi (art. 5, VIII).

La liberté religieuse comprend et protège la liberté de culte, d'opinion, de réunion de pensée, de croyance et de mani-

<sup>12</sup> Aloisio C. Santos Junior, *op. cit.*, pp. 230-265.

<sup>13</sup> Ingo W., *op. cit.*, pp. 221-238. Neto, *op. cit.*, pp. 184-212.

<sup>14</sup> Valério Oliveira, et Aidir G Mazzuoli, *op. cit.*, p.47 et s.

<sup>15</sup> Aloisio C Santos Junior, *op. cit.*, pp. 202-265.

<sup>16</sup> Tous les billets (espèces) en circulation au Brésil font mention d'un verset biblique ainsi que d'une invocation du nom de Dieu (judéo-chrétien), à savoir : « Dieu soit loué ».

festation religieuse; la protection des lieux de culte, le droit à l'assistance religieuse et la liberté de n'adhérer à aucune religion.

Sont considérées comme des formes de manifestation d'expression de la liberté religieuse au Brésil<sup>17</sup> :

- le prosélytisme ;
- la tenue vestimentaire au sens large (vêtements, barbe, etc.) signes et symboles religieux<sup>18</sup>;
- l'expression individuelle ou collective de la religiosité dans les temples et lieux publics ;
- l'assistance religieuse<sup>19</sup>.

La liberté religieuse n'est pas une liberté absolue. Elle trouve ses limites dans l'ordre public (intérêt général) et les bonnes mœurs.

Portent atteinte à la liberté d'expression : le harcèlement; le prosélytisme abusif (y compris le discours de haine)<sup>20</sup>; l'atteinte à la loi et aux droits et libertés d'autrui, afin de faire prévaloir une religion en particulier.

La loi sanctionne ces comportements soit en raison de la liberté religieuse, soit en raison du principe de la dignité qui impose la tolérance et le respect de tous les êtres humains indépendamment de leur religion<sup>21</sup>.

### II - Les manifestations de la liberté religieuse dans la relation de travail au Brésil

Nous venons d'examiner comment la liberté religieuse est perçue dans la société brésilienne, son importance dans la formation de l'identité culturelle et sociologique de l'individu, avec des manifestations dans la vie privée e/ou professionnelle des brésiliens<sup>22</sup>.

Il convient à présent d'envisager des manifestations contentieuses à l'occasion de litiges ayant conduit à des décisions rendus par les TST, TRT, Tribunal de Justice et Conseils de la Magistrature et de Justice qui abordent la question de l'adaptation des horaires de travail à une pratique religieuse (A) et le port des signes religieux au travail (B).

A cette occasion, il sera intéressant d'effectuer une comparaison entre l'Administration publique et le secteur privé en matière de tolérance patronale et de liberté religieuse.

<sup>17</sup> Jayme Weingartner Neto, *op.cit.*, p. 184 et s.

<sup>18</sup> Les symboles religieux sont considérées par la jurisprudence du Brésil comme des objets de décoration; un symbole très important dans son histoire culturelle; des composants de la culture brésilienne (*infra*).

<sup>19</sup> La loi 9982 du 14 juillet 2000 réglemente l'assistance religieuse dans les hôpitaux publics et privés et les prisons civils et militaires.

<sup>20</sup> Ce sont toutes les formes d'expression qui propagent, incitent, promeuvent ou justifient la haine fondée sur l'intolérance y compris l'incitation à la haine fondée sur des motifs religieux, à quoi on peut assimiler l'incitation à la haine sur la base d'une distinction entre croyants et non-croyants Disponible sur : [http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/hrpolicy/Publications/Manuel\\_discours\\_haine\\_FR.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/hrpolicy/Publications/Manuel_discours_haine_FR.pdf) consulté le 5 avril 2014. Jayme Weingartner Neto, *op.cit.*, pp. 306-322. Aloisio C. Santos Junior, *op.cit.*, p. 147 et s.

<sup>21</sup> *Infra*.

<sup>22</sup> Valério Oliveira, et Aldir G Mazzuoli, *op.cit.*, p.211 et s.

### A- Le travail les samedis

Dans l'Administration publique :

Au nom du principe d'égalité et d'impartialité qui guident l'Administration publique, la justice fédérale (compétente pour juger les litiges dans lequel figure l'Administration publique) déboute, la plupart du temps, toutes les demandes de changement d'horaires et de jours de travail en raison de croyance religieuse, sans que cela porte atteinte à la liberté religieuse du salarié car un tel changement pourrait révéler une forme de partialité ou d'inégalité de traitement à l'égard des autres fonctionnaires.

Le Supérieur Tribunal de Justice<sup>23</sup> a déjà précisé que la liberté religieuse ne confère pas à celui qui relève d'une religion pratiquée le samedi, le droit au congé le samedi. Ni les obligations religieuses du salarié, ni ses croyances religieuses ne peuvent imposer, au nom de la liberté religieuse, des obligations envers l'Administration publique<sup>24</sup>.

L'intérêt général prévaut en effet dans l'Administration publique.

Dans l'entreprise privée :

À l'inverse de la solution précédente, le TST semble encourager la tolérance dont l'employeur doit faire preuve envers la religion du salarié.

*Dans un jugement, le TST confirme la décision d'un Tribunal Régional<sup>25</sup> qui a considéré comme étant injustifié le licenciement d'un salarié pour faute grave<sup>26</sup>.*

En l'espèce, une salariée, employée dans un supermarché, a été embauchée pour travailler les jours ouvrables y compris éventuellement les samedis.

Pendant l'exécution de son contrat de travail, la salariée a adhéré à une religion qui interdit le travail le samedi. Elle a donc demandé à son employeur que tous ses congés hebdomadaires lui soient accordés le samedi.

Si, dans un premier temps, l'employeur a accédé à sa demande, il s'est rapidement rendu compte que cela désorganisait le système de travail pratiqué dans le supermarché; pour cette raison il a décidé qu'elle n'avait plus le droit de s'absenter tous les samedis.

Face à la position adoptée par son employeur, la salariée a décidé d'être absente les samedis, sans se justifier autrement que par sa pratique religieuse.

L'employeur l'a licenciée par faute grave, pour manque de probité, selon l'art. 482, « a » de la Consolidation des Lois du Travail du Brésil (CLT)<sup>27</sup>.

Toutes les instances saisies par la salariée ont confirmé que le licenciement pour manque de probité était une sanction disproportionnée à la faute commise, surtout parce que l'employeur lui avait, dans un premier temps, accordé les congés hebdomadaires qu'elle réclamait (faisant preuve de tolérance).

<sup>23</sup> L'équivalent de la Cour de cassation, en la matière.

<sup>24</sup> RMS-37070/SP-2012/0020565-0, Rapp. Juge Benedito Gonçalves, 1<sup>er</sup> ch. BO 10/3/2014.

<sup>25</sup> Au Brésil, la Justice du Travail est une justice spécialisée, et intègre le Pouvoir judiciaire depuis 1946. Elle est autonome et répartie sur trois degrés de juridiction 1/ premier degré de juridiction : « Vara do Trabalho »; 2/ deuxième degré de juridiction : le Tribunal Régional du Travail; 3/ troisième degré de juridiction : le Tribunal Supérieur du Travail, doté d'une autonomie administrative, financière et d'un corps de juges professionnels spécialisés en droit du travail. Cette juridiction est compétente pour statuer sur tous les aspects du contentieux du travail (à partir d'une relation de travail subordonnée et rémunérée).

<sup>26</sup> RR-1885300-38-2008-5-09-0028, Rapp. Juge Marcio Eurico Vitral Amaro, 8<sup>e</sup> ch., BO 30/7/2010.

<sup>27</sup> Equivalent du Code du travail.

Bien que les juges situent formellement leurs décisions sur le terrain du droit disciplinaire, on peut penser qu'ils imposent implicitement à l'employeur une obligation de tout faire pour adapter les horaires de travail de la salariée à sa foi si cela s'avère possible. C'est ce que la doctrine appelle le « devoir d'accommodement des pratiques religieuses »<sup>28</sup>, un devoir de tolérance et d'adaptation de tout employeur afin d'éviter la discrimination.

Toutefois la question suscite encore de vifs débats.

Le « devoir d'accommodement » n'est pas perçu de la même manière par les juges du travail brésiliens.

Dans deux affaires portant sur la même question, le Tribunal Régional de Sao Paulo et celui du Mato Grosso ont considéré qu'un tel changement unilatéral du contrat de travail était une faute grave imputable exclusivement à la salariée et justifiant son licenciement disciplinaire pour insubordination (selon l'art. 482, « h » de la CLT) car son droit à la liberté religieuse ne l'exonère pas des obligations contractuelles qui sont les siennes : *pacta sunt servanda*<sup>29</sup>.

### B - Les symboles religieux

#### 1 - Dans l'Administration publique

Les symboles religieux sont considérés par une partie de la jurisprudence comme des objets de décoration<sup>30</sup> et un élément de la culture brésilienne. Ils peuvent donc être affichés dans les enceintes des services publics, telles que les salles d'audience, et ce au gré du pouvoir discrétionnaire de l'Administration publique.

En 2007, le Conseil National de Justice (CNJ), organe du Pouvoir Judiciaire, a eu l'occasion d'affirmer que les symboles religieux (des crucifix) affichés dans les tribunaux appartenant au Pouvoir judiciaire représentent des symboles de la culture brésilienne : le crucifix est apaisant; il fait partie des traditions culturelles du Brésil et son affichage dans les *espaces publics relève du pouvoir discrétionnaire de l'Administration. Donc, il n'interfère pas dans l'impartialité du juge et ne porte non plus atteinte à la neutralité de l'État.*

L'option du CNJ a été claire : il n'y a pas d'identification de l'État laïc brésilien à l'idée religieuse sous-jacente que ce symbole représente.

Contrairement à la décision du CNJ, et en vertu de son pouvoir discrétionnaire, le Conseil de la Magistrature du Rio Grande do Sul, en 2012, a décidé le retrait de tout symbole religieux des espaces publics dudit Tribunal.

Par ailleurs, le Tribunal de Justice de Sao Paulo a déjà eu l'occasion de juger inconstitutionnelle la loi d'une commune qui obligeait la transcription d'un verset biblique dans tous les documents officiels de ladite commune car cela manifestait une certaine sympathie (de la commune) envers une orientation religieuse, ce qui porte atteinte à la neutralité de l'État prévue à l'art. 19, I de la Constitution.

On constate, à partir de ces exemples, qu'en la matière, les juridictions ont décidé que le port des symboles religieux dans les espaces publics, relève du pouvoir discrétionnaire de chaque Administration publique.

<sup>28</sup> En l'occurrence, cette obligation impose à l'employeur de chercher des solutions permettant d'assurer la protection du salarié victime d'une discrimination, de garantir sa dignité et liberté religieuse. L'accommodement doit être raisonnable et ne peut pas imposer à l'employeur une « contrainte excessive » : c'est du cas par cas. Aloisio C Santos Junior, *op. cit.* p. 234 et s.

<sup>29</sup> RO-00213-2007-472-02-00-1, Rapp. Juge Rilma Aparecida Hemérito, 10<sup>e</sup> ch., BOSP 27/10/2009. RO-20111377506, Rapp. Juge Benedito Valentini, 12<sup>e</sup> ch., BOSP 28/10/2011. RO-1278/2001-005-24-004-4, Rapp. Juge Dalma Diamante, j. 22/1/2003.

<sup>30</sup> Le Tribunal de Justice de Sao Paulo a accepté une demande de référé afin de rétablir « la décoration originale » de la salle de la Présidence de l'Assemblée législative de l'État de Sao Paulo au motif que le crucifix accroché au mur, ainsi que les autres « objets de décoration » n'empêchent pas le plein exercice du mandat de député de l'État membre en question.

### 2 - Dans l'entreprise privée

Selon la jurisprudence brésilienne, l'entreprise privée doit accepter que les symboles religieux soient portés sur le lieu du travail (dès lors qu'ils ne portent pas atteinte à l'intérêt général) sous peine de discrimination religieuse, autorisant la réparation par des dommages intérêts<sup>31</sup>.

Ainsi, considérant l'importance et la valeur que portent en eux les symboles religieux, la sixième chambre du Tribunal supérieur de travail<sup>32</sup> a jugé recevable le recours d'une salariée portant sur la liberté de manifester sa foi et ses croyances par le port d'un signe religieux (le voile islamique) et a condamné l'employeur à l'indemniser en raison du harcèlement horizontal pour discrimination religieuse<sup>33</sup>.

La salariée a affirmé que depuis sa conversion à la foi islamique, elle était victime de discrimination religieuse dans l'environnement du travail, et que, lorsqu'elle portait le voile islamique (hijab) au travail, ses collègues de travail la harcelaient moralement. L'employeur, au vu de ses faits, n'a pas pris de mesures concrètes afin d'y mettre fin.

Déboutée de sa plainte en première et seconde instance (faute de preuves), la salariée a formé un recours (pourvoi) extraordinaire.

Les juges du TST ont accueilli favorablement le recours de la salariée au motif que, si elle n'avait pas été empêchée de porter le voile, du moins avait elle fait la preuve de l'existence d'un traitement discriminatoire de la part de ses collègues de travail en raison de sa religion. Ils en ont déduit que les juges du fond ont débouté à tort la salariée de sa demande car le port du voile est directement lié à ses opinions religieuses dont l'art. 5, VI de la Constitution du Brésil assure le respect.

Le TST a considéré que ces comportements portaient atteinte à « la réserve d'intimité »<sup>34</sup> de la salariée de confesser une opinion religieuse – en l'occurrence la religion musulmane – et de la manifester. Ils ont aussi condamné le comportement de l'employeur car il n'a pas pris les mesures nécessaires afin de faire cesser les agissements contre la salariée; ce comportement justifiait donc la réparation du dommage résultant de sa *culpa in vigilando*<sup>35</sup>.

Ainsi, pour les juges TST, l'atteinte à la liberté religieuse dans l'entreprise est considérée comme une forme de discrimination car elle porte atteinte aux convictions religieuses du salarié et autorise la réparation pour dommage moral.

<sup>31</sup> Le principe de non-discrimination prévu à l'art. 3<sup>o</sup>, IV de la Constitution a été réglementé par les lois n<sup>o</sup> 7716, de 1989 et 9459, de 1997 et 9029, de 1995. Cette législation autorise le paiement de dommages intérêts quand la rupture du contrat de travail se fonde sur une forme de discrimination. Sans préjudice d'une éventuelle procédure pénale dont la compétence relève du juge pénal et non du juge du travail. L'art. 208 du Code pénal, protège le sentiment religieux, ainsi que le droit de n'être pas humilié ou vexé dans ses croyances religieuses et le droit à la liberté de culte religieux.

<sup>32</sup> RR-37200-77-2006-5-02, Rapp.Juge Aloysio Corrêa, 6<sup>e</sup> ch., BO 13/9/2013.

<sup>33</sup> Au Brésil, seul le harcèlement sexuel a été réglementé par la loi. Le harcèlement moral, fruit de la jurisprudence, peut être défini, comme l'exposition prolongée et répétée du salarié à des contraintes, à des agissements, à des pratiques de techniques de management nuisibles ou vexatoires, à des remarques injurieuses, aux moqueries, à la volonté de ridiculiser ou à la mise à l'écart ; à la fixation d'objectifs irréalisables, etc. lesquels portent atteinte à l'honneur, à l'image et à la dignité du salarié.

<sup>34</sup> Pour la doctrine brésilienne la « réserve d'intimité, » est le droit au respect de la vie privée, ainsi que le respect pour chacun de ses convictions intimes sous peine d'atteinte à la dignité humaine et à la vie privée du salarié. Jayme Weingartner Neto, *op. cit.* p. 116 et s.

<sup>35</sup> Aloysio C Santos Junior, *op. cit.*, pp. 213-217.