

# **VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II**

**JANAÍNA RIGO SANTIN**

**NORMA SUELI PADILHA**

**ROGERIO BORBA**

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

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Diretora Executiva** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

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

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

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

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

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

**Representante Discente:** Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

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

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

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

**Comunicação:**

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

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

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

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

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

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

**Eventos:**

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

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

D597

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

Coordenadores: Janaína Rigo Santin; Norma Sueli Padilha; Rogerio Borba – Florianópolis; CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-733-5

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Direito e Políticas Públicas na era digital

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VI Encontro Virtual do CONPEDI (1; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



# **VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II**

---

### **Apresentação**

#### **APRESENTAÇÃO:**

O GT DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II ocorreu nos dias 20 a 24 de junho de 2023 no VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI: direito e políticas públicas na era digital.

Objetivou dar visibilidade para os debates que envolvem a complexidade das experiências dos grupos e pessoas submetidos a regimes de exploração, opressão e de invisibilidade histórica no meio ambiente de trabalho, decorrentes de distintos e entrelaçados marcadores sociais que se perpetuam no tempo, chegando neste século XXI em flagrantes situações de neoescravidão. Destacou-se, neste contexto, a formulação, execução, acompanhamento e avaliação de políticas públicas internacionais, nacionais, regionais ou locais, capazes de proteger e atenuar os impactos dos grupos em situação de vulnerabilidade.

Assim, os artigos propostos neste GT DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II visaram realizar interfaces entre políticas públicas e grupos vulneráveis no meio ambiente do trabalho, numa perspectiva aberta, interdisciplinar, complexa e polissêmica, capaz de reconhecer tais problemáticas como lutas coletivas e históricas.

Os coordenadores deste GT, professores Janaína, Norma e Rogério, desejam a todos uma ótima leitura!

# OBJEÇÃO DE CONSCIÊNCIA NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

## CONSCIENTIAL OBJECTION IN THE SCOPE OF WORK RELATIONS AND THE HORIZONTAL EFFECTIVENESS OF FUNDAMENTAL RIGHTS

Fernanda Resende Severino <sup>1</sup>

Lilian Mara Pinhon <sup>2</sup>

### Resumo

Com o Estado Social de Direito, bem como a extensão dos centros de poder aos particulares, a eficácia dos direitos fundamentais torna-se essencial tanto para a diminuição das desigualdades, bem como para a efetivação dos direitos trabalhistas. Inevitavelmente, à tutela da dignidade do trabalhador. Direitos fundamentais, ainda que não se refiram de forma expressa a relação empregatícia, devem ser aplicados a ela, tendo em vista o caráter irradiante da CF/88. Entre esses direitos encontra-se a objeção de consciência, imperativo moral plenamente aplicável às relações de trabalho e que deverá ser respeitado pelos empregadores, diante do princípio da acomodação mínima. Nesta pesquisa, analisar-se-á a aplicabilidade da objeção de consciência nas relações de trabalho, verificando em quais situações esta objeção pode ocorrer e qual deve ser a ação do empregador quando diante de uma escusa. O desenvolvimento da pesquisa será realizado a partir da análise da eficácia horizontal dos direitos fundamentais; da subordinação na relação de emprego e o poder diretivo do empregador consubstanciado na livre iniciativa e no direito de propriedade.

**Palavras-chave:** Direito fundamental, Trabalho, Eficácia, Objeção de consciência, Constituição da república

### Abstract/Resumen/Résumé

With the Social State of Law, as well as the extension of power centers to individuals, the effectiveness of fundamental rights becomes essential both for the reduction of inequalities, as well as for the realization of labor rights. Inevitably, the protection of the dignity of the worker. Fundamental rights, even if they do not expressly refer to the employment relationship, must be applied to it, in view of the radiant character of CF/88. Among these rights is conscientious objection, a moral imperative fully applicable to labor relations and which must be respected by employers, given the principle of minimum accommodation. In this research, the applicability of conscientious objection in labor relations will be analyzed, verifying in which situations this objection can occur and what should be the employer's

---

<sup>1</sup> Mestra em Direitos Fundamentais pela Universidade de Itaúna. Especialista em Direito Público e em Formação de Professores. Especialista em Docência. Professora Universitária. Pesquisadora. Advogada. Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/0705404933469657>

<sup>2</sup> Mestre em Proteção dos Direitos Fundamentais da Universidade de Itaúna-MG, Brasil. Pós-graduada Lato Sensu pela Universidade Candido Mendes em Direito Processual Civil e Processo Cautelar. Advogada. CV Lattes: <http://lattes.cnpq.br/37196630002088>

action when faced with an excuse. The development of the research will be based on the analysis of the horizontal effectiveness of fundamental rights; of subordination in the employment relationship and the directive power of the employer embodied in free initiative and the right to property.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Fundamental law, Job, Effectiveness the, Objection of consciousness, Constitution of the republic

## 1.INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem a finalidade de realizar uma abordagem da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, previstos e tutelados na Constituição Federal de 1988, analisando se estes poderão ser opostos nas relações entre particulares.

Entre os direitos fundamentais, encontra-se a escusa de consciência, presente no artigo 5º, incisos VI e VIII<sup>1</sup>. A objeção de consciência consiste na “ação positiva ou negativa individual ou coletiva destinada a preservar a posição ideológica, de crença, de conduta ética ou moral frente à possibilidade de ser violentada por atos ou omissões do empregador.” (ARESE, César Apud MERRONE, 2015, p. 69)

Perfeitamente possível relacionar as convicções religiosas, ideológicas ou morais com as éticas, no ambiente laboral, o que é permitido pelo direito, seja por disposição expressa em tal sentido ou por interpretação do princípio constitucional da liberdade ou não obrigatoriedade.

Nesta pesquisa, analisar-se-á a aplicabilidade da objeção de consciência nas relações de trabalho, verificando em quais situações esta objeção pode ocorrer e qual deve ser a ação do empregador quando diante de uma escusa. O desenvolvimento da pesquisa será realizado a partir da análise da eficácia horizontal dos direitos fundamentais; da subordinação na relação de emprego e o poder diretivo do empregador consubstanciado na livre iniciativa e no direito de propriedade. Para tanto se utilizará como fonte de pesquisa a doutrina nacional e estrangeira, além de decisões de tribunais relativas ao tema.

## 2.EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

O presente artigo tem como objetivo analisar apenas a incidência dos direitos fundamentais de primeira geração – direitos de defesa ou de proteção- na relação entre particulares, mais especificamente nas relações empregatícias. Não é, portanto, finalidade do presente artigo analisar a eficácia horizontal dos direitos sociais prestacionais, o que, embora de extrema relevância, necessitaria de um estudo mais complexo.

---

<sup>1</sup> 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;

VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva; (BRASIL, 1988)

Os direitos sociais apresentam-se como prestacionais e defensivos, ao mesmo tempo. Até mesmo os direitos defensivos, como os direitos de liberdade, demandam uma atuação positiva do Estado e de particulares, ao passo que reclamam uma atuação positiva desses. O mesmo acontece nos direitos à prestação, que devem ser protegidos “contra ingerências indevidas por parte dos órgãos estatais, mas também por parte de organizações sociais e de particulares.” (SARLET)

Dentre esse caráter bivalente dos direitos fundamentais apresenta-se o direito à objeção de consciência. Sob este aspecto, o empregador deve atuar de forma positiva, realizando a adequação mínima. Contudo, atuará de forma negativa, respeitando o direito à liberdade de seu empregado, seja essa liberdade de crença, de pensamento ou de filosofia.

Tal constatação, porém, não torna obsoleta a classificação dos direitos fundamentais em direitos à prestação e direitos de defesa, demonstra que os direitos sociais não são apenas positivos, imputando sempre um ônus ao Estado; mas que também possuem caráter negativo, como nos exemplos do direito de greve e das proibições de discriminação entre os trabalhadores.

Passando à análise da incidência dos direitos fundamentais nas relações entre particulares, realiza-se o estudo das teorias que são favoráveis ou contrárias a essa horizontalização. Tendo em vista um estudo cronológico, apresentaremos primeiro as negativistas, e diante de sua superação, o surgimento das teorias positivistas.

As teorias que negam a aplicabilidade dos direitos fundamentais entre particulares surgem no contexto do Liberalismo Clássico, época em que Estado e Sociedade eram considerados dois mundos distintos, e o indivíduo podia contar apenas com si mesmo no espaço social e também político. (ANDRADE,2006,p.274)

Para a teoria negativista, os direitos fundamentais representavam exclusivamente direitos de defesa contra o Estado, vinculando apenas o Legislativo, Executivo e Judiciário como autoaplicáveis. Ressalta-se então a eficácia vertical como aquela que vincula apenas o legislador, o juiz e os entes públicos em geral, impondo os direitos fundamentais limitações apenas ao Poder Público, não atribuindo aos particulares direitos em face de outros particulares. (PIMENTA;BARROS,2008, p.2790)

Com o advento do Estado Social de Direito e a necessidade de concretização dos direitos humanos e fundamentais advindos do período do pós-guerra, somados a aproximação do Estado da sociedade e a evolução do conceito de igualdade formal para a igualdade material, abre-se campo fértil para a noção de direitos fundamentais como direitos subjetivos legais. (PIMENTA;BARROS,2008, p.2798)

No Estado Social de Direito, outros órgãos integrantes e participantes da sociedade, não apenas o Estado, mostram-se detentores do poder, demonstrando que os direitos fundamentais não devem ser protegidos apenas em face do Estado, “mas, também, contra os mais fortes no âmbito da sociedade, isto é, os detentores de poder social e econômico, já que é nesta esfera que as liberdades se encontram particularmente ameaçadas.” (SARLET,2007,p.398)

Juan María Bilbao Ubillos afirma:

Hoje como ontem a realidade desmente a existência de uma paridade jurídica em boa parte dos vínculos entabulados entre sujeitos particulares. O direito privado conhece também o fenômeno da autoridade, do poder, como capacidade de determinar ou condicionar juridicamente comportamento de outros, de impor a própria vontade. Basta olhar ao redor e observar atentamente a realidade que nos rodeia. É um fato facilmente constatável a progressiva multiplicação de centros de poder privados e a enorme magnitude que alguns deles vêm adquirindo. Representam na atualidade uma ameaça nada desprezível para as liberdades individuais. O poder já não está concentrado no aparato estatal, está disperso, disseminado na sociedade (...). (UBILLOS *apud* RENAULT; FABIANO; 2011, p.220-221)

Com a mudança de paradigma, a eficácia horizontal torna-se indispensável à proteção dos indivíduos nas relações particulares; isso pois aquele que fere o direito fundamental é também um ser - humano passível de direitos e obrigações. As relações privadas podem ser fonte de diversas situações que pode, ocasionalmente, gerar lesões ao indivíduos. E, a não aplicabilidade das garantias trazidas pela Constituição Federal a relações como essas proporciona garantia incompleta, insuficiente e ineficaz à dignidade da pessoa humana.<sup>2</sup>

Duas teorias, a teoria da eficácia direta e mediata e a teoria da eficácia direta e imediata, defendem a eficácia entre particulares dos direitos fundamentais. Ambas possuem em comum o fato de não concordarem que os direitos fundamentais são oponíveis apenas contra o Estado, acreditando que estes possuem uma eficácia irradiante, a partir do momento que alcançam todo o ordenamento jurídico. (SARLET, 2000, p.140)

Diferenciam-se porque enquanto na primeira teoria é necessária uma legislação infraconstitucional de direito privado para efetivar as normas fundamentais nas relações privadas, para a segunda teoria a aplicação seria imediata, não sendo os preceitos

---

<sup>2</sup> José Roberto Freire Pimenta e Juliana Augusta Medeiros de Barros trazem como exemplo dessas lesões: os conflitos entre as liberdades religiosas de residência, de associação ou direitos personalíssimos, como integridade física, intimidade, imagem, e a autonomia privada contratual; a celebração de contratos de trabalho contendo cláusulas em que empregados renunciem a seu direito de exercer atividade partidária ou de sindicalizar-se ou que obrigue o trabalhador a não ter filhos durante a vigência contratual; a legitimidade de um clube ou escola particular recusar o ingresso de um novo aluno ou sócio, sem explicitar a motivação ou proibir o acesso a pessoas de determinado sexo, idade ou raça; a possibilidade de um contrato de compra e venda de imóvel ter cláusula vedando futura venda ou locação a pessoa de determinada religião. (PIMENTA;BARROS,p.2804)



constitucionais apenas princípios de interpretação das cláusulas gerais e conceitos indeterminados do direito privado.

A aplicabilidade direta e imediata dos direitos fundamentais, em especial dos direitos de defesa, tem sido defendida pela doutrina majoritária e refletido nos tribunais brasileiros. Essa aplicabilidade, porém, não pode e nem deve ser feita de forma irrestrita, defendendo Luís Roberto Barroso a necessidade de ponderação entre o direito fundamental e a autonomia privada dos indivíduos. O autor demonstra que no processo ponderativo, deve-se observar a igualdade ou desigualdade material entre as partes e se há uma manifesta injustiça ou falta de razoabilidade de critério. Além disso, deve o julgador dar preferência aos valores existenciais em detrimento dos meramente patrimoniais e analisar se há risco para a dignidade da pessoa humana. (BARROSO *apud* PIMENTA; BARROS, 2008, p.2803) Dessa forma, quanto maior a desigualdade entre as partes, maior deverá ser a proteção aos direitos fundamentais e menor a tutela da autonomia privada. (PIMENTA; BARROS, 2008, p.2803)

O fenômeno de extensão de poder aos entes privados ocasiona uma desigualdade entre as partes nas relações particulares, tendo como exemplo clássico as relações de emprego em que o empregador, ao fazer uso do seu poder diretivo, fiscaliza e dirige a prestação de serviços. O empregado também se vê em posição inferior ao empregador porque vende sua força de trabalho em troca de meios de subsistência, enquanto o empregador procura o lucro. Diante dessa desigualdade, torna-se necessária a intervenção do Direito do Trabalho a fim de afirmar os preceitos constitucionais e proteger o hipossuficiente, como demonstram José Roberto Freire Pimenta e Juliana Augusta Medeiros de Barros:

Não obstante, devido à desigualdade entre as partes contratantes, a autonomia da vontade da parte mais fraca muitas vezes é mero pretexto para legitimar imposições ditadas pela parte mais forte, tal como também acontece no Direito do Consumidor. Assim, esses ramos jurídicos utilizam-se de “discriminações positivas” de forma a criar mecanismos para equilibrar a relação jurídica, tais como a presunção a favor do hipossuficiente ou a inversão do ônus da prova em desfavor do empregador, por exemplo. (PIMENTA; BARROS; 2008, p.2806)

A eficácia privada dos direitos fundamentais é essencial nas relações de trabalho, tendo em vista a própria natureza desigual. Os empregados encontram-se em posição de vulnerabilidade diante de seus empregadores: seja em razão do poderio econômico dos detentores do capital, ou apenas em razão da subordinação jurídica a que estão submetidos.

Busca-se a aplicabilidade da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, devendo o empregador observar os direitos fundamentais previstos na Carta Magna. Nesse sentido, Júlio Ricardo de Paula Amaral: “somente por meio da aplicação direta e imediata dos direitos

fundamentais nas relações trabalhistas será possível a efetiva proteção aos direitos e liberdades públicas dos trabalhadores, em face do dinamismo destas vinculações.” (AMARAL,2007,p.88) O autor atribui essa conclusão à intangibilidade dos direitos fundamentais dos trabalhadores, e, também devido a flagrante desigualdade que ocorre entre os envolvidos nas relações de trabalho. Menciona, por fim, que o empregador, em decorrência desta relação jurídica, é detentor de direitos e faculdades que, exercidos de forma incorreta, acabam tornando-se afrontas e violações à liberdade, privacidade e dignidade dos trabalhadores. (AMARAL,2007,p.88)

### **3.SUBORDINAÇÃO NA RELAÇÃO DE EMPREGO E O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR: LIVRE INICIATIVA E DIREITO DE PROPRIEDADE**

A subordinação constitui um dos cinco elementos caracterizadores da relação de emprego. Para caracterizar o contrato de trabalho é necessário que a atividade seja realizada por pessoa física ou natural, existindo pessoalidade em relação ao trabalhador, bem como habitualidade, onerosidade e finalmente subordinação, considerada o principal elemento para qualificar uma relação empregatícia (MALLET, 2012).

Os cinco elementos citados podem ser visualizados a partir da interpretação conjugada dos artigos 2º e 3º, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). O primeiro elemento encontra-se logo na parte inicial da definição de empregado, conforme Art. 3º, da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física...”.

Em relação à pessoalidade, encontra-se subscrita na parte final do Art. 2º: “...prestação pessoal de serviço”. Já a habitualidade corresponde à exigência, do Art. 3º de que os serviços sejam “de natureza não eventual”.

Quanto a onerosidade, aparece nos dois dispositivos, no Art. 2º ao se tratar do empregador como sendo quem “assalaria” e no Art. 3º pela menção ao empregado como aquele que trabalha “mediante salário”. Por fim, tem-se a subordinação, também mencionada em duplicidade, tanto no Art. 2º quanto no Art. 3º. No Art. 2º com referência ao empregador como aquele que “dirige” a prestação de serviços, e no Art. 3º com a identificação do empregado como sendo quem trabalha sob a “dependência” do tomador de serviço (BRASIL, 1943).

A subordinação é um dos elementos mais importantes, considerado também conceito basilar do direito do trabalho (DELGADO, 2016). O conceito de subordinação, devido a sua importância, é também o mais complexo dos elementos do contrato de trabalho.

Atualmente, entende-se que a subordinação não se baseia somente na simples dependência econômica do trabalhador. Apesar do empregado possuir, na maioria das vezes, capacidade financeira inferior ao empregador, além da necessidade de prover sua subsistência, o conceito de subordinação vai muito mais além. A subordinação caracterizadora da relação de emprego está atrelada à prerrogativa de que o empregador, em decorrência da relação de emprego, articula segundo as conveniências do negócio, a atividade exercida pelo obreiro, “determinando o trabalho a ser feito, a forma, o local e o momento de sua realização, bem como fiscalizando, durante a prestação de serviço, o cumprimento das ordens dadas e, quando pertinente, sancionando o descumprimento delas” (MALLET, 2012, p. 226).

Sendo um dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, a subordinação também pode ser entendida como uma obrigação derivada do contrato de trabalho, na qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviço (DELGADO, 2016). Trata-se de uma limitação contratual na qual está condicionada a autonomia de vontade do trabalhador, o qual transfere ao empregador o poder diretivo sobre a atividade que desempenha. (NASCIMENTO, 2001).

Conforme Luiz José de Mesquita, o empregado trabalha sob a dependência do empregador, o qual possui o poder diretivo da prestação de serviços realizada pelo obreiro. Porém, em suas atividades laborativas o empregado não pode desconsiderar sua condição humana, sendo que a subordinação se restringe aos limites para que a empresa atinja sua finalidade (MESQUITA, 1991).

O Autor Estevão Mallet, defende que o dever de obediência não significa a submissão total a vontade de outra pessoa, nem subordinação a uma autoridade arbitrária ou ilimitada. O dever de obediência consubstanciado na subordinação caracterizadora da relação de emprego, está relacionado às ordens do empregador embasadas no exercício regular de suas faculdades de direção, o que exclui as ordens ilegais ou abusivas (MALLET, 2012).

Desta forma, o poder diretivo, inerente à subordinação, deve estar relacionado a determinação de normas de caráter prevalentemente técnico, às quais o trabalhador deve se subordinar no cumprimento de seu serviço, obedecendo as prerrogativas de direção, comando, controle e fiscalização do empregador (DELGADO, 2016).

Emílio Gonçalves, afirma que o poder diretivo do empregador consiste no complexo de faculdades de que dispõe o empresário (organização, controle e disciplina) para a devida coordenação do trabalho na empresa, tendo em vista seus fins e necessidades (GONÇALVES, 1997).

Todas essas prerrogativas do empregador na condução da atividade laborativa prestada pelo empregado está fundamentada no princípio constitucional da livre iniciativa e no direito de propriedade garantido pela Carta Magna. O primeiro está consolidado no Art. 1º, IV e Art. 170 da Constituição Federal de 1988 que coloca o princípio da livre iniciativa como fundamento da ordem econômica, o qual está ligado ao livre exercício da atividade econômica. O segundo, direito de propriedade, e também considerado direito fundamental, inserido no Art. 5º caput e inciso XXII, bem como no Art. 17 da Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, além da previsão no Art. 21 do Pacto de San José Da Costa Rica de 1969, ambos ratificado pelo Brasil, fundamentam o poder diretivo do empregador, haja vista este ser o proprietário da empresa e em sua condição de patrão tem uma posição de superioridade perante os trabalhadores.

Ambos fundamentos estão ligados ao fato de que o empregador é soberano na direção da empresa e na direção das atividades dos trabalhadores, sendo que aliando os fatores de produção, o mesmo suporta os riscos da atividade econômica e dirige a prestação de serviços, coordenando as atividades do trabalhador, surgindo daí o dever de obediência/subordinação. (NASCIMENTO, 2001).

No Brasil, pode-se dizer que a subordinação ainda é muito arraigada, uma vez que o empregado é submetido as ordens do empregador, as quais muitas vezes se desvirtuam do verdadeiro ideal da subordinação nas relações laborais, fazendo com que a mesma passe de obediência às diretrizes empresariais como o modo de realização de sua prestação de serviço, para a submissão do empregado a situações que vulnerem seus direitos fundamentais como integridade, honra, intimidade, direito de imagem, liberdade de expressão, religiosa e etc. Tais subordinações ilícitas muitas vezes ocorrem corriqueiramente pela falta de estabilidade do trabalhador, o qual possui seu direito de resistência muito limitado, pois ou acata as ordens impostas ou é demitido.

Portanto, conclui-se que, o empregado deve estar subordinado ao poder diretivo do empregador, haja vista o mesmo ter a prerrogativa de exercer livremente sua atividade econômica (livre iniciativa), sendo soberano na condução de seu negócio e ao mesmo tempo tem a prerrogativa de ordenar por ser o proprietário da empresa (direito de propriedade), logo manda porque é o dono, devendo o empregado respeitar suas ordens, porém tais ordens encontram limitações na dignidade da pessoa humana e nos direitos fundamentais do trabalhador, como por exemplo o direito à liberdade religiosa, como veremos adiante, o que resultará em um dever de obediência que ceda ante situações excepcionais, nas quais o trabalhador terá a faculdade de abster-se de acatar determinadas diretrizes.

## **4.OBJEÇÃO DE CONSCIÊNCIA COMO EXERCÍCIO DO DIREITO FUNDAMENTAL DA LIBERDADE RELIGIOSA**

No presente capítulo será apresentado o direito fundamental à liberdade religiosa, sua fundamentação e seu conceito para posteriormente analisar o uso da objeção de consciência como garantia do exercício desse direito.

### **4.1 Do direito à liberdade/consciência religiosa**

O direito fundamental da liberdade religiosa está embasado no Art. 5º VI e VIII da Constituição Federal, da seguinte forma:

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;  
VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei. (BRASIL, 1988).

José Afonso da Silva entende que o artigo 5º, VI, quando preleciona a respeito da liberdade de crença e escusa de consciência, estabelece um direito na oração principal, qual seja “é inviolável a liberdade de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos” e uma garantia na oração subordinada “garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias” (SILVA, 2016, p.415).

No artigo 5º, VIII, classifica como direito a expressão “por motivo de crença religiosa ou de convicção política e como garantia “ninguém será privado de direitos, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei” (SILVA, 2016, p.415).

Desta forma, o Art. 5º incisos VI e VIII, constituem direitos fundamentais, os quais além de atribuir ao cidadão tais direitos, garantem a eles o exercício dos mesmos, o que contribui para sua efetiva aplicação.

Ocorre que o direito à consciência religiosa não está positivado apenas na CF/88, mas também em outros dispositivos, os quais embasaram a mesma, como a Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, na qual em seu Art. 18 traz que:

Toda a pessoa tem direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião; este direito implica a liberdade de mudar de religião ou de convicção, assim como a liberdade de manifestar a religião ou convicção, sozinho ou em comum, tanto em

público como em privado, pelo ensino, pela prática, pelo culto e pelos ritos. (DECLARAÇÃO UNIVERSAL DE DIREITOS HUMANOS, 1948).

A Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) de 1969, a qual o Brasil é signatário, em seu Art. 12 também defende o direito à consciência religiosa, como segue:

Liberdade de consciência e de religião

1. Toda pessoa tem direito à liberdade de consciência e de religião. Esse direito implica a liberdade de conservar sua religião ou suas crenças, ou de mudar de religião ou de crenças, bem como a liberdade de professar e divulgar sua religião ou suas crenças, individual ou coletivamente, tanto em público como em privado.
2. Ninguém pode ser submetido a medidas restritivas que possam limitar sua liberdade de conservar sua religião ou suas crenças, ou de mudar de religião ou de crenças.
3. A liberdade de manifestar a própria religião e as próprias crenças está sujeita apenas às limitações previstas em lei e que se façam necessárias para proteger a segurança, a ordem, a saúde ou a moral públicas ou os direitos e as liberdades das demais pessoas.
4. Os pais e, quando for o caso, os tutores, têm direito a que seus filhos e pupilos recebam a educação religiosa e moral que esteja de acordo com suas próprias convicções. (CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 1969).

É possível perceber que a Convenção, garante o direito subjetivo à liberdade de consciência e de religião encontrando-se a mesma em posição principiológica, tendo a liberdade de pensamento como manifestação do direito natural, podendo até ser invocada contra a lei, mas desde que não seja destinada à proteção da segurança, ordem, saúde ou moral pública, além das liberdades das demais pessoas (BORN, 2013).

Além disso, a Declaração Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Intolerância e Discriminação fundadas em religião, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1981, também postula em seus 8 (oito) artigos, o direito de toda pessoa à liberdade de pensamento, de consciência e de religião.

Desta forma, percebe-se que o direito de consciência religiosa além de estar positivado em nossa Constituição também é um direito universal, conforme dispositivos internacionais apresentados.

Apesar de tais direitos serem tidos como fundamentais na CF/88, sabe-se que a liberdade religiosa pode ser enquadrada em um dos primeiros direitos conquistados pelo homem, tida como um direito de primeira geração. (BOBBIO, 1992)

O Autor Pinto Ferreira (1998), analisando o inciso VI e VIII do artigo 5º da CF/88, afirma que “a liberdade religiosa é o direito que tem o homem de adorar a seu Deus, de acordo com a sua crença e o seu culto” (FERREIRA, 1998, p. 102).

Além disso, a liberdade religiosa não consiste restrição apenas no Estado, em não impor a ninguém qualquer religião ou impedir de professar determinada crença, mas também aos particulares entre si. (MIRANDA, 2000).

Desta forma, percebe-se a aplicabilidade da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, uma vez que tais direitos devem ser respeitados não somente pelo Estado, mas também pelos particulares, cabendo a todos o direito de liberdade religiosa mas também o dever de não infringir a dos demais.

#### **4.2 Da objeção de consciência religiosa**

Visto o que seria a liberdade religiosa, passa-se a análise da objeção de consciência, a qual é concebida como “o não cumprimento de um mandato ou de um dever legal ou regulamentar, por quem considere contrária aos mandatos de sua própria consciência” (NAVARRO FLORIA, apud MERRONE, 2015, tradução nossa).

No pensamento de Alberto Pacheco Escobedo, a objeção de consciência,

(...) decorre de uma negação em observar uma conduta determinada por lei por motivos de consciência, em geral, por crenças religiosas por indivíduos ou grupos, ou, em outras palavras do autor, apresenta-se como a oposição entre a lei e as convicções pessoais daquele que se nega a cumpri-la (ESCOBEDO apud BORN, 2013).

Portanto, a objeção de consciência pode ser entendida como o direito que tem o cidadão de não cumprir determinadas obrigações legais em virtude de convicções de natureza religiosa, moral, humanística ou filosófica. Primeiro trata-se de um dever em que o objeto não possa cumprir em virtude de sua consciência não permitir e, segundo, a lei tem de admitir que esse não cumprimento seja admissível. Por último, o não cumprimento do dever tem de ser individual e pacífico, não podendo prejudicar gravemente terceiros (BORN, 2013).

Desta forma, a objeção de consciência, se resume em uma reivindicação pública, de caráter individual, não-violento, que consiste em recusar a obedecer a uma ordem ou disposição legal por considerar a prevalência de regras de conteúdo ético ou moral. Se equivale a atitude de quem se nega a obedecer uma ordem de uma autoridade ou um mandato legal, alegando a existência, em seu foro íntimo, de uma norma que lhe impede de assumir o comportamento prescrito. (AGUIRRE ANGUIANO, apud MERRONE, 2015).

Vale consignar que na CF/88, ao facultar o cumprimento desta prestação alternativa, concede-se uma verdadeira prerrogativa ao objeto que, mesmo benéfica, será irrenunciável e

he sujeitará à perda dos direitos políticos caso seja recusada, conforme Rogério Carlos Born, 2013.

Há quem defenda que a objeção de consciência não pode ser confundida com a desobediência civil, já que esta última se dirige contra uma instituição ou uma política de caráter coletivo/não individual e não contra um dever concreto e atual. Sendo a diferença entre ambas basicamente ser a objeção de consciência ato privado. (ALCALÁ NOGUEIRA, apud MERRONE, 2015).

Para MERRONE, 2015, o fim da objeção de consciência se esgota no exercício da objeção, no cumprimento da conduta devida, distinguindo-se do sentido da desobediência civil, enquanto infração sistemática da lei com finalidade de suscitar uma reação que conduz a reforma de uma ordem jurídica (MERRONE, 2015).

O que o objetor procura, sua verdadeira intenção não é obstruir ou obstaculizar o cumprimento social da norma legal. Não se pretende modificar nenhuma norma, nem obrigar a maioria a revisar sua decisão ou obter publicidade nem anular uma norma, existindo portanto uma ausência de fim político, porém é possível que em algum momento a atitude de um objetor transcenda a opinião pública, conforme defende APARISI MIRALLE, apud MERRONE, 2015.

Sendo assim, pode-se concluir quanto o direito à objeção de consciência, que é um direito fundamental, intrínseco na liberdade religiosa prescrita no Art. 5º, VI e VIII da Constituição, de não ser obrigado a cumprir obrigações, a desenvolver atividades ou a praticar atos em desacordo com as convicções ou crenças que fazem parte da consciência de cada um. Sendo um direito fundamental básico, quando não respeitado, faz com que o indivíduo seja constringido a cumprir uma ação incompatível com seus valores e até mesmo com sua dignidade. Desta forma, algumas obrigações jurídicas deverão ceder frente a imperativos de consciência, sendo que isso só é possível através da objeção de consciência.

Sendo um direito fundamental, a objeção de consciência religiosa deve ser respeitada não somente pelo Estado, mas também nas relações privadas, como dito anteriormente. Desta forma, no âmbito laboral, tal direito fundamental também deverá ser aplicado (eficácia horizontal dos direitos fundamentais) partindo do pressuposto de que todo ser humano tem o direito de ter respeitada sua dignidade. Além disso, é possível verificar que através do trabalho, o homem não somente busca uma realização material ou econômica, mas também seu desenvolvimento como ser humano (MERRONE, 2015).

Vale consignar que ao ser invocada contra obrigações não oponíveis a todos, a objeção de consciência passa a se configurar como um direito subjetivo como, por exemplo, nos casos dos empregados adventistas que firmam contratos de trabalho em que não estão previstas jornadas aos sábados e repentinamente o empregador passa a exigir o cumprimento de serviço extraordinário neste dia da semana.



Ocorre que mesmo sendo um direito fundamental, a objeção de consciência religiosa encontra limites frente ao empregador em virtude de um dos elementos caracterizadores da relação de emprego, qual seja, a subordinação, sendo este o grande problema do presente trabalho, como se verá adiante.

## **5. LIMITES DA VALIDADE DA SUBORDINAÇÃO EM DECORRÊNCIA DO DIREITO À LIBERDADE RELIGIOSA**

Conforme apresentado nos capítulos anteriores, sabe-se que o trabalhador deve observar as ordens a ele impostas relativas a relação de emprego, ordens estas que derivam do poder diretivo do empregador gerando o dever de obediência do empregado.

No entanto, esse dever de obediência baseado na subordinação (elemento essencial da relação de emprego) não elimina as convicções pessoais do trabalhador, pelo contrário, se tem direito a cidadania ante o poder público, não se justificaria que não tivesse dentro da empresa (eficácia horizontal dos direitos fundamentais), desta forma, esse dever de obediência cederá ante situações nas quais as ordens do empregador sejam ilegais ou abusivas, principalmente quando vulnerarem direitos fundamentais (MERRONE, 2015).

Normalmente, as ordens empresariais são revestidas de uma aparente legalidade, existindo nelas uma presunção de legitimidade, porém tal presunção não é absoluta. Admitir que o poder diretivo do empregador tem presunção de legitimidade absoluta é o mesmo que defender que as ordens do empregador não possuem limites, o que resultaria em uma série de arbitrariedades e prejuízos ao trabalhador (DE LAMA LAURA, apud MERRONE, 2015).

Desta forma, o trabalhador não tem que obedecer ordens que vulnere seus direitos fundamentais como por exemplo a liberdade religiosa, admitindo-se, portanto, o uso da objeção de consciência perante ordens ilegítimas ou ilegais.

Nas relações de emprego, as obrigações e direitos contratuais estão condicionadas aos direitos fundamentais do trabalhador e por sua vez ao exercício de tais direitos, respeitando as exigências e limitações legítimas derivadas do contrato de trabalho, portanto o dever de obediência do trabalhador, baseado na subordinação, elemento fático-jurídico da relação, encontra limites perante os direitos fundamentais, os quais devem ser respeitados tanto por empregador, quanto por empregado (NASCIMENTO, 2001).

Portanto, o dever de obediência do empregado se limita quando há a necessidade de atender a proteção de outros direitos e princípios constitucionais, como é o caso do direito à objeção de consciência religiosa.

Pode-se dizer que o conflito ocorre quando, a consciência da pessoa não pode fazer algo a que está ordenada a fazer (ex: trabalhar aos sábados) ou quando a ordem a proíbe de fazer algo em que sua consciência orienta a fazer (ex: uso de determinada vestimenta).

Existem situações em que a liberdade de consciência religiosa pode colidir com a prestação regular ou habitual das tarefas da empresa, como obrigações impostas ao empregado pelo empregador, tais como: orações de determinada religião no início da jornada, uso ou proibição de determinada vestimenta, atividades que sejam contrárias à consciência do empregado, trabalho aos sábados para trabalhadores adventistas do sétimo dia ou para judeus ortodoxos ou trabalho na sexta-feira para os muçulmanos, dentre outras situações como a exigência para os muçulmanos de trabalharem sem o uso dos lenços, acessório este que representa a manifestação exterior da crença (JUNIOR, 2012).

Em casos de conflito entre a ordem patronal e a objeção de consciência religiosa deve-se fazer um esforço para harmonizar o direito à liberdade de crença com a liberdade do trabalho e a liberdade de desenvolver a atividade econômica, devendo-se respeitar a prática e observância de crenças religiosas, desde que seja possível acomodar tal prática sem provocar um dano grave ou excessivo para o progresso da empresa, devendo adaptar a jornada de trabalho com a liberdade de crença religiosa do trabalhador, como é o caso do trabalho em dias de descanso religioso (MERRONE, 2015).

Especificamente nos casos de descanso em dias considerados religiosos, tem-se ainda, além da garantia constitucional à liberdade religiosa, dispositivos em que o Brasil é signatário, como é o caso da Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Intolerância e Discriminação fundadas na Religião ou nas Convicções de 1981, na qual em seu Art. 6º, alínea “h”, se refere ao direito à liberdade de pensamento, de consciência, de religião ou de convicções que compreenderão entre outras liberdades, a de observar os dias de descanso e de celebrar festividades e cerimônias de acordo com os preceitos de uma religião ou convicção.

Tem-se ainda a Convenção 106 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na qual em seu Art. 6º, ao tratar do descanso semanal, aborda que as tradições e os costumes das minorias religiosas serão respeitadas sempre que possível, demonstrando mais um limite para a subordinação empregatícia quando em confronto com a liberdade religiosa (OIT, 1957)

Fazendo uma pequena análise em direito comparado, quanto a situações de trabalho em dia de descanso religioso, tem-se que, no caso norte-americano, a lei de direitos civis (civil rights act) de 1964 em seu capítulo VII, dispõe que o empregador deverá realizar as acomodações necessárias para adaptar as necessidades religiosas dos trabalhadores na

distribuição de turnos laborais, na medida em que não ocasione sérios transtornos para a empresa (MERRONE, 2015).

Diferentemente, em um caso da justiça uruguaia, fora confirmado na segunda instância que as sanções disciplinares aplicadas ao trabalhador que se negou a trabalhar nos dias de sábado por se converter à fé Adventista foram corretas, pois considerou-se que o empregador agiu no exercício legítimo de seu poder disciplinar, no contexto das obrigações do contrato de trabalho, o qual foi concluído pelas partes no exercício da sua autonomia privada, sendo assim, os motivos religiosos invocados pelo trabalhador foram considerados não serem juridicamente válidos para suspender o cumprimento de sua obrigação (Sentença 0014-000305/2014 do Julgado de Primeira Instância da Justiça Uruguaia, apud MERRONE, 2015).

Em concordância com o entendimento norte-americano citado, o qual defende a objeção de consciência religiosa, a Suprema Corte de Justiça Argentina entendeu pela rescisão indireta de uma trabalhadora que foi sancionada de forma reiterada por não trabalhar aos sábados em função de sua religião, salientando que fora oferecido pela empregada como modo de compensar a ausência, a realização de horas extras (MERRONE, 2015).

Outro caso bastante frequente nos conflitos é em relação ao uso de vestimenta por questões religiosas. Sabe-se que a aparência externa do trabalhador se encontra intimamente ligada com aquele âmbito próprio e reservado de cada pessoa, qual seja, a intimidade, o que protege o indivíduo de intrusões indevidas que pretendem determinar ou condicionar sua aparência exterior (BENÍTEZ PINEDO, apud MERRONE, 2015).

O uso de Kipá, Turbantes, Véus ou Burcas são manifestações externas de convicções religiosas, devendo, portanto, serem respeitados, porém, caso o motivo para sua proibição ocorra em virtude de segurança do trabalho, a objeção não teria espaço, já que bens jurídicos como medidas de higiene e segurança por possuírem um forte interesse estatal, merecem ser tutelados e respeitados (VEIGA, 2014).

Além disso, um dos argumentos defensores da não suscitação da objeção nestes casos, ocorreria quando o trabalhador tem contato com o público, caso em que se justificaria as restrições que impõe o empregador para não comprometer a imagem da empresa ou evitar a rejeição ou perturbação que o uso de tais vestimentas ou signos podem causar entre seus clientes (BLANCAS BUSTAMANTE, apud MERRONE 2015).

A nível internacional, pode-se destacar um caso suscitado na Inglaterra em que uma professora mulçumana fora obrigada a tirar o véu islâmico, sob alegações de que tal acessório impedia o normal desenvolvimento de suas funções, pois dificultaria o vínculo da mesma com

os alunos, o que levou a conclusão de sua rescisão indireta pelo respectivo Tribunal (ACÓRDÃO 0009\_07\_3003, apud MERRONE 2015).

Ocorrera a mesma situação em um caso Argentino, no qual um trabalhador alegara que os motivos de sua demissão ocorreu a partir de sua decisão de usar Kipá - gorro pequeno que cobre parte superior da cabeça – cujo uso se vincula a um preceito religioso da lei judia (MERRONE 2015).

Sendo assim, os conflitos entre poder diretivo do empregador x objeção de consciência religiosa são problemas enfrentados não somente no Brasil como também em outros países, demonstrando que a subordinação encontra limites frente a liberdade religiosa, conforme casos demonstrados.

Vale consignar que, o dever de obediência do trabalhador baseado na subordinação existente na relação de emprego é limitado, até porque o direito de propriedade, fundamento desse poder diretivo, deve atender sua função social, logo mesmo sendo um direito fundamental, deixou de ser “(...) caracterizado como incondicional e absoluto.” (MORAIS, 2003, p. 173).

Sendo assim, como todo direito não é absoluto, os mesmos devem ser razoáveis e proporcionais, sendo que os deveres jurídicos devem ser considerados limites aos direitos fundamentais, porém tais limites não podem chegar a desnaturalizar ou suprimir a possibilidade do exercício do respectivo direito fundamental (NOGUEIRA ALCALÁ, apud MERRONE, 2015).

Isto posto, tem-se que a subordinação na relação de emprego é limitada perante direitos fundamentais, a exemplo da liberdade de liberdade. Além disso, mesmo que a subordinação tenha o mesmo status constitucional da liberdade religiosa, haja vista ser a subordinação consequência do direito de propriedade e livre iniciativa do empregador, tais direitos não são absolutos, devendo ambos serem respeitados para que a relação laboral possa ser legítima, não ferindo direitos e garantias de nenhuma das partes, caso este que só se torna possível com a aplicação da proporcionalidade.

## **6.CONCLUSÃO**

O Estado Social de Direito aumentou significativamente os centros de poder, sendo que as relações, antes desiguais apenas entre o Estado e particulares, também se tornam díspares entre “iguais”. Diante desta nova realidade, surge também a necessidade de uma maior proteção ao hipossuficiente, o que é possível quando os direitos fundamentais atuam de forma irradiante

por todo o ordenamento jurídico, sendo aplicável as relações privadas, de forma imediata e direta, sem a necessidade de uma norma infraconstitucional.

Entre os direitos fundamentais presentes na CF/88 encontra-se a objeção de consciência, o qual deve ser observado e respeitado inclusive nas relações de trabalho. A objeção de consciência, no âmbito do Direito do Trabalho, é uma possibilidade de o empregado resistir a alguma ordem emanada por seu empregador, tendo em vista que a execução de certas tarefas poderá violar suas convicções íntimas, morais, filosóficas, psíquicas ou políticas.

Com a pesquisa realizada constatou-se que é perfeitamente compatível com a relação trabalhista a manifestação da escusa de consciência. Para se tornar efetiva a escusa de consciência, de relevante importância é a posição do empregador após a resistência do empregado.

A limitação ao empregado com relação à sua objeção está relacionada ao serviço prestado. Por isso, deverá haver análise diante do caso concreto, com o objetivo de se perceber a legitimidade do objeto e a atitude do empregador. Este deverá adequar-se à objeção, quando assim for possível, não podendo exercer discriminações ou preconceitos com relação ao empregado objeto.

Sendo assim, fundamenta-se para que o exercício do direito fundamental à objeção de consciência possa ser exercido no âmbito das relações laborais, como forma de primar pela dignidade da pessoa humana e conseqüentemente por seus valores, não permitindo assim, que os objetivos patrimoniais sejam objetivos absolutos e ilimitáveis.

## REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria da Argumentação Jurídica**. 2. ed. São Paulo: Landy, 2005.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Conceito. Objetivo. Diferença entre Direitos Humanos e Direitos Fundamentais**. In *Direito Constitucional do Trabalho*. Rúbia Zanotelli de Alvarenga (coordenação) São Paulo: LTr, 2015.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A liberdade religiosa e o empregador de tendência ideológica**. Disponível em: <http://www.facefaculdade.com.br/arquivos/revistas/LiberdadeReligiosa.pdf>. Acesso em 18 de abril de 2023.

ALVES, Cristiane Paglione. **A eficácia horizontal dos direitos fundamentais**. 2012. Disponível em <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/efic%C3%A1cia-horizontal-dos-direitos-fundamentais>>. Acesso em 18 de abril de 2023.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações Trabalhistas**. São Paulo: LTr., 2007. p. 88

- ANDRADE, José Carlos Vieira de. *Os direitos, liberdades e garantias no âmbito das relações entre particulares*. In Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado. org. Ingo Wolfgang Sarlet. 2 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006
- ARAUJO, Luiz Alberto David. **Curso de Direito Constitucional**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 26ª Edição, atualizada. São Paulo: Editora Malheiros, 2011.
- BARROS, Juliana Augusta Medeiros de; PIMENTA, José Roberto Freire . **A eficácia imediata dos direitos fundamentais individuais nas relações privadas e a ponderação de interesses**. Revista da Faculdade Mineira de Direito, v. 11, p. 113-127, 2008.
- BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. São Paulo: Saraiva, 2009.
- BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 1992.
- BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2007.
- BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Organização dos textos por Aryanna Manfredini, Rafael Tonassi Souto e Renato Saraiva. 16.ed. São Paulo: Forense, 2016. (Legislação brasileira).
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.
- COSTA, Maria Emília Corrêa da. **Liberdade Religiosa como Direito Fundamental. Dissertação de mestrado em Direito**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2006.
- CUNHA JR. Dirleyda. **Curso de Direito Constitucional**. 7ª Edição, Revista, Ampliada e Atualizada. Salvador: Editora JusPodivm, 2011.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- FERNANDES, Mateus Beghini; **Eficácia Privada dos Direitos Fundamentais nas Relações Trabalhistas no Brasil**. Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – Escola Mineira de Direito. Belo Horizonte. 2008
- FERRAJOLI, Luigi, et. al. **Los fundamentos de los derechos fundamentales**. Madrid: Editorial Trotta, 2001.
- FERREIRA, Pinto. **Comentários à constituição brasileira**. São Paulo: Saraiva, 1998.
- GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. **A Eficácia Dos Direitos Fundamentais Nas Relações De Trabalho**. Disponível

em:[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_80/tereza\\_aparecida\\_gemignani\\_e\\_daniel\\_gemignani.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/tereza_aparecida_gemignani_e_daniel_gemignani.pdf). Acesso em 18 de abril de 2023.

GONÇALVES, Emílio. **O poder regulamentar do empregador**. 2.ed. São Paulo: LTr, 1997.  
GONÇALVES, Susély Aparecida Fonseca. **Os direitos e garantias fundamentais à luz da Constituição Federal**. Uberaba, Boletim Jurídico, 2012. Disponível em:  
<<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=2620>>. Acesso em: 18 de abril de 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação de emprego**. Revista Brasileira de Direito Constitucional – RBDC n. 17, 2011.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p.862.

MALUF, Sahid. **Teoria Geral do Estado**. 28ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2008.

MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2008.

MERRONE, Leticia Iglesias. **La objeción de conciencia y el deber de obediência del trabajador**. Uruguai: La ley Uruguay: 2015.

MESQUITA, Luiz José de. **Direito Disciplinar do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 1991.

MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**. 3 ed. Coimbra: Coimbra, 2000.

MOLINA, André Araújo. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. In Direito Constitucional do Trabalho. Rúbia Zanotelli de Alvarenga (coordenação) São Paulo: LTr, 2015.

MORAIS, Alexandre de. **Curso de Direito Constitucional**. 14 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 17.ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

ORGANIZAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: UNICRIO, 2000.

RAMALHO, Leandro Ávila. **A eficácia horizontal dos direitos fundamentais no Brasil**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV, n. 90, jul 2011. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=9856&revista\\_caderno=9](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9856&revista_caderno=9)>. Acesso em 18 abril. 2023.

RENAULT, Luís Otávio Linhares; FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara. **Eficácia Horizontal Dos Direitos Fundamentais Nas Relações De Emprego – Alguma Verdade**. Rev. TST, Brasília, vol. 77, no 4, out/dez 2011

SANTOS, Luiz Cláudio dos. **O Trabalho como Direito Humano e Fundamental**. In Direito Constitucional do Trabalho. Rúbia Zanotelli de Alvarenga (coordenação) São Paulo: LTr, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p.256.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006, p. 323.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 39 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Os direitos constitucionais trabalhistas. In: MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antônio de; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges. **Direitos sociais na constituição de 1988: Uma análise crítica vinte anos depois**. São Paulo: LTr, 2008. p. 45-49.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **Constitucionalização simbólica dos direitos trabalhistas como atentado à democracia**. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=87962196b592e3b0>. Acesso em 18 de abril de 2023.

VALE, André Rufino do. **Estrutura das normas de direitos fundamentais: repensando a distinção entre regras, princípios e valores**. São Paulo: Saraiva, 2009.