

**XXXI CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI BRASÍLIA - DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO III**

**RODRIGO ESPIÚCA DOS ANJOS SIQUEIRA**

**VALTER MOURA DO CARMO**

**GUSTAVO BARBOSA DE MESQUITA BATISTA**

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

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

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

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

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

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

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

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

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

**Conselho Fiscal:**

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

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

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

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

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

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

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

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

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

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

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

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

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

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

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

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

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

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

**Eventos:**

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

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

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

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

D597

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI**

Coordenadores: Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira, Valter Moura do Carmo, Gustavo Barbosa de Mesquita Batista – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-043-4

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

Tema: Saúde: UM OLHAR A PARTIR DA INOVAÇÃO E DAS NOVAS TECNOLOGIAS

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



# XXXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA - DF

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

---

### **Apresentação**

Apresentação do Grupo de Trabalho

"Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III"

Os coordenadores do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III" têm o prazer de apresentar os artigos científicos discutidos no âmbito do Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em Brasília - DF, entre os dias 27 e 29 de novembro de 2024. O evento destacou-se pela excelência acadêmica, reunindo pesquisadoras e pesquisadores comprometidos com os desafios e transformações do Direito do Trabalho e do Meio Ambiente Laboral.

Os trabalhos apresentados refletem o compromisso dos autores e autoras em contribuir para o avanço do conhecimento jurídico, oferecendo análises inovadoras sobre temas cruciais, como o impacto da tecnologia, os direitos fundamentais dos trabalhadores, as reformas legislativas e os desafios globais do mundo do trabalho. Cada pesquisa evidencia a importância da academia na promoção de soluções que dialoguem com as necessidades sociais e econômicas do Brasil.

Este GT foi palco de debates enriquecedores, reforçando o papel central da pesquisa acadêmica na construção de um Direito do Trabalho mais justo e inclusivo. A contribuição de cada participante foi essencial para o sucesso do evento e o fortalecimento do diálogo jurídico. Abaixo, apresentamos os títulos dos trabalhos discutidos:

#### 1. Direito ao Teletrabalho em Perspectiva Comparada entre Brasil e Portugal

Autores: Ernesto Favaretto Júnior, Cristiane Maria Tonetto Godoy, Mateus Rodarte de Carvalho.

#### 2. Teletrabalho e a sua Relevância na Atualidade: Influência da Pandemia da COVID-19 e da Reforma Trabalhista

Autores: Paulo Cesar Santos Silva, Paula Duarte Tavares Rodrigues, Ana Paula Barbizan Araujo.

### 3. O Crowdwork no Brasil e a Precarização do Trabalho em Plataformas Digitais

Autores: Kaio do Nascimento Rodrigues, Vanessa Rocha Ferreira.

### 4. Direito Social ao Trabalho e Particularidades da Objeção de Consciência no Plano Laboral.

Autores: Barbara Campolina Paulino , Leonardo Brandão Rocha, e Fernanda Resende Severino.

### 5. Discursos Neoliberais Austeritários: Impactos na Interpretação da Constitucionalidade dos Dispositivos Provindos da Reforma Trabalhista Brasileira de 2017.

Autores: Isabella Maria Machado Vieira , Roberta Freitas Guerra.

### 6. Compliance contra Assédio Moral no Meio Ambiente do Trabalho: Uma Análise Teórica Conceitual.

Autora: Deysiane de Melo Barros.

### 7. Desafios e Oportunidades: A Inteligência Artificial e a Saúde do Trabalhador em Tempos de Crise do Direito do Trabalho Contemporâneo.

Autores: Rita de Cássia Pinho de Carvalho , Bertoldo Klinger Barros Rêgo Neto, Alline Guimarães Marques.

### 8. A Controvérsia da Competência para Julgamento do Vínculo Empregatício dos Trabalhadores Intermediados por Plataforma Digital.

Autores: José Elias Seibert Santana Junior , Paulo Campanha Santana.

### 9. O Trabalho Invisível das Mulheres e a Economia do Cuidado no Brasil.

Autoras: Juliana Tozzi Tietböhl , Rosane Teresinha Porto, Tânia Regina Silva Reckziegel.

### 10. Uma CLT que Não Protege o Trabalhador: Os Ministros de Confissão Religiosa e a Lacuna Axiológica da Lei 14.647/23.

Autores: Ana Caroline Queiroz dos Remédios, Sandro Nahmias Melo, Beatriz da Costa Gomes.

11. O Meio Ambiente do Trabalho nos Laboratórios de Criação de Alimentos Transgênicos.

Autores: Ana Caroline Queiroz dos Remédios, Beatriz da Costa Gomes, Sandro Nahmias Melo.

12. O Contrato de Trabalho Intermitente e suas Justificações: Como o Jurídico, o Político e o Econômico se Posicionam (e se Interinfluenciam) nos Votos Proferidos sobre a sua (In) Constitucionalidade.

Autoras: Roberta Freitas Guerra, Maria Clara Amaral de Almeida.

13. Direito à Educação como Locus de Construção de Empregados Hipersuficientes no Ambiente de Trabalho.

Autores: Barbara Campolina Paulino, Leonardo Brandão Rocha, Fernanda Resende Severino.

14. Uso de Provas Digitais no Processo do Trabalho: Um Olhar sobre a Jurisprudência dos Tribunais da Região Sul do Brasil.

Autores: Camila Zangiacomo Cotrim Tsuruda, Paulo Campanha Santana.

15. Trabalho Escravo Contemporâneo e Refúgio: Desdobramentos sobre Liberdade e Dignidade.

Autores: João Gabriel Macêdo Morais, Vanessa Rocha Ferreira.

16. O Trabalho Escravo Contemporâneo e a Vulnerabilidade dos Trabalhadores Explorados.

Autores: Paula Duarte Tavares Rodrigues, Geovane Duques Fernandes, Valdivino Martins Alves Junior.

Discutir o Direito do Trabalho e o Meio Ambiente Laboral é essencial para compreender e transformar as condições de trabalho na sociedade contemporânea. O trabalho, enquanto ação transformadora, pode tanto promover a dignidade humana quanto perpetuar condições de vulnerabilidade, caso não sejam implementadas mudanças críticas nos paradigmas vigentes.

O GT reafirma o compromisso com a inclusão social e a melhoria das condições de vida de todos os envolvidos nas relações de trabalho.

Coordenadores:

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - Professor do PPGPJDH Escola Superior da Magistratura Tocantinense (ESMAT) em associação com a Universidade Federal do Tocantins (UFT).

Prof. Dr. Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira - Centro Universitário Estácio de Brasília e Centro Universitário UNIEURO.

Prof. Dr. Gustavo Barbosa de Mesquita Batista - Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

# DIREITO SOCIAL AO TRABALHO E PARTICULARIDADES DA OBJEÇÃO DE CONSCIÊNCIA NO PLANO LABORAL

## SOCIAL RIGHT TO WORK AND PARTICULARITIES OF CONSCIENTIOUS OBJECTION IN THE WORKPLACE

Barbara Campolina Paulino <sup>1</sup>

Leonardo Brandão Rocha <sup>2</sup>

Fernanda Resende Severino <sup>3</sup>

### Resumo

Este estudo analisa o direito à objeção de consciência no contexto laboral, explorando como esse direito fundamental pode ser harmonizado com as exigências empresariais e contratuais. A objeção de consciência, garantida pela Constituição Federal, protege o trabalhador contra a imposição de atividades que conflitam com suas convicções pessoais, sejam religiosas, filosóficas, morais ou políticas. No entanto, a ausência de regulamentação específica no Brasil gera incertezas que podem resultar em conflitos e práticas discriminatórias. Este trabalho propõe a inclusão de cláusulas contratuais que abordem a objeção de consciência e sugere práticas empresariais que respeitem as convicções dos trabalhadores sem comprometer o funcionamento das empresas. Utilizando o método dedutivo-hipotético, a pesquisa investiga a viabilidade de tais mecanismos e sua aplicação no contexto brasileiro, com o objetivo de garantir um ambiente de trabalho justo e equilibrado, que respeite tanto os direitos individuais dos trabalhadores quanto as necessidades empresariais.

**Palavras-chave:** Objeção de consciência, Direito do trabalho, Dignidade humana, Relações trabalhistas, Cláusula contratual

### Abstract/Resumen/Résumé

This study analyzes the right to conscientious objection in the workplace, exploring how this fundamental right can be harmonized with business and contractual demands. Conscientious objection, guaranteed by the Federal Constitution, protects workers from being forced to perform activities that conflict with their personal beliefs, whether religious, philosophical, moral, or political. However, the lack of specific regulation in Brazil creates uncertainties that may lead to conflicts and discriminatory practices. This work proposes the inclusion of

---

<sup>1</sup> Doutoranda em Proteção aos Direitos Fundamentais pela Universidade de Itaúna. Professora Universitária FAPAM. Advogada de Compliance Trabalhista Empresarial.

<sup>2</sup> Doutorando em Proteção aos Direitos Fundamentais pela Universidade de Itaúna. Professor universitário. Advogado. Procurador Jurídica do Município de Contagem.

<sup>3</sup> Doutoranda em Proteção aos Direitos Fundamentais pela Universidade de Itaúna. Professora Universitária UNA-Lafaiete. Procuradora Jurídica do Município de Conselheiro Lafaiete.

contractual clauses addressing conscientious objection and suggests business practices that respect workers' beliefs without compromising the functioning of companies. Using the deductive-hypothetical method, the research investigates the feasibility of such mechanisms and their application in the Brazilian context, aiming to ensure a fair and balanced work environment that respects both the individual rights of workers and business needs.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Conscientious objection, Labor law, Human dignity, Labor relations, Contractual clause



## 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo aborda o direito social ao trabalho, com foco particular nas complexidades e desafios associados à objeção de consciência no contexto laboral. Este tema se insere na interface entre os direitos fundamentais do trabalhador e as necessidades empresariais, representando um dos pontos mais delicados no campo do direito do trabalho. O problema central investigado é como garantir que o direito à objeção de consciência, protegido constitucionalmente, seja respeitado no ambiente de trabalho, sem comprometer as obrigações contratuais e a funcionalidade das empresas.

A hipótese científica que orienta esta pesquisa é a de que a inclusão de cláusulas específicas nos contratos de trabalho, aliada à adoção de práticas empresariais que respeitem as convicções pessoais dos empregados, pode harmonizar o exercício do direito à objeção de consciência com as demandas empresariais. Essa abordagem, acredita-se, permitirá criar um ambiente de trabalho que proteja a dignidade dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que assegura a eficiência operacional das empresas.

A justificativa para o estudo reside na crescente relevância da objeção de consciência no cenário trabalhista brasileiro, especialmente em um contexto de diversidade crescente de crenças e valores. A falta de regulamentação específica sobre o tema no Brasil gera inseguranças jurídicas e pode fomentar conflitos e práticas discriminatórias, fazendo com que a pesquisa se proponha a contribuir para a compreensão e aplicação adequada desse direito.

O método dedutivo-hipotético foi empregado para testar a hipótese proposta, partindo da análise dos fundamentos constitucionais, da legislação vigente e da jurisprudência relevante para a construção de um modelo teórico que busque equilibrar os direitos individuais dos trabalhadores com as exigências empresariais.

O artigo está estruturado em três capítulos principais. O primeiro capítulo examina o direito social ao trabalho e as particularidades da objeção de consciência no plano laboral, discutindo os conflitos e equilíbrios entre direitos fundamentais. O segundo capítulo explora a relação entre a objeção de consciência e o direito de resistência no contexto laboral, abordando as implicações éticas e jurídicas dessa interface. O terceiro capítulo analisa o equilíbrio necessário entre a sinceridade do trabalhador e a compreensão do empregador, considerando os desafios práticos e jurídicos na gestão dessas situações no ambiente de trabalho. Por fim, o quarto capítulo propõe a inclusão de

cláusulas de consciência nos contratos de trabalho, discutindo suas implicações e limites na relação laboral.

Este estudo oferece, assim, uma contribuição para o debate jurídico sobre a objeção de consciência no trabalho, propondo soluções que visam garantir o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores sem comprometer a funcionalidade e os objetivos empresariais.

## **2 OBJEÇÃO DE CONSCIÊNCIA E DIREITO DE RESISTÊNCIA NO CONTEXTO LABORAL: CONFLITOS E EQUILÍBRIOS ENTRE DIREITOS FUNDAMENTAIS**

O direito ao trabalho é um dos pilares fundamentais do Estado Democrático de Direito, sendo reconhecido como um direito social essencial à dignidade humana e à subsistência do indivíduo. Este direito, consagrado em diversos instrumentos normativos, tanto nacionais quanto internacionais, visa garantir a todos os indivíduos a possibilidade de exercer uma atividade laborativa digna, assegurando não apenas a subsistência, mas também a realização pessoal e a inclusão social.

Contudo, o exercício do direito ao trabalho pode se deparar com situações de conflito ético ou moral, especialmente no que tange à objeção de consciência. Este instituto, reconhecido como um direito fundamental, permite que o trabalhador se recuse a realizar determinadas atividades laborativas que conflitem diretamente com suas convicções pessoais, sejam elas de ordem religiosa, filosófica ou ética. No plano laboral, a objeção de consciência levanta questões complexas e desafiadoras, especialmente no que diz respeito ao equilíbrio entre o direito individual do trabalhador e as necessidades empresariais.

No âmbito jurídico, a objeção de consciência emerge como um direito fundamental, relacionado diretamente à dignidade da pessoa humana e à liberdade de consciência, crença e religião. Esta prerrogativa permite ao indivíduo, em determinadas situações, priorizar suas convicções pessoais sobre a obediência a mandatos legais, desde que tais convicções estejam profundamente enraizadas em sua identidade ética ou espiritual.

É crucial destacar que a objeção de consciência não pode ser invocada para qualquer tipo de dever ou obrigação. Ela se aplica, tipicamente, em situações onde o cumprimento de uma obrigação legal representa um conflito direto e insuperável com as

convicções do indivíduo. Exemplos clássicos incluem a recusa de médicos em realizar procedimentos que contrariam seus valores religiosos, como o aborto, ou a recusa de militares ao serviço obrigatório em tempos de guerra por convicções pacifistas.

O fundamento jurídico da objeção de consciência está alicerçado em dispositivos constitucionais que garantem a liberdade de crença e consciência, assegurando ao indivíduo o direito de agir de acordo com suas convicções mais profundas. No Brasil, este fundamento é primordialmente encontrado no artigo 5º, inciso VIII, da Constituição Federal de 1988, que estabelece que "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).

Este dispositivo constitucional sintetiza a dualidade da objeção de consciência: de um lado, reconhece-se o direito do indivíduo de se eximir de cumprir uma obrigação que contrarie suas convicções; de outro, assegura-se que essa isenção não comprometerá o cumprimento de um dever alternativo, permitindo ao Estado preservar a ordem pública e o interesse coletivo.

No plano internacional, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1966, também oferece suporte jurídico à objeção de consciência. O artigo 18 deste pacto garante que "toda pessoa terá direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião", abarcando a proteção contra a coação que possa "comprometer sua liberdade de ter ou de adotar uma religião ou crença de sua escolha" (ONU, 1966). Este dispositivo amplia a proteção da objeção de consciência, reforçando o direito do indivíduo de agir em conformidade com suas convicções, mesmo diante de obrigações legais impostas pelo Estado.

A objeção de consciência, portanto, representa uma interface delicada entre direitos individuais e deveres coletivos. Seu reconhecimento e regulamentação visam equilibrar a proteção às liberdades individuais com a necessidade de manter a coesão social e o cumprimento das obrigações cívicas. Em um contexto laboral, essa tensão se acentua, uma vez que a relação de emprego envolve não apenas a liberdade individual do trabalhador, mas também os direitos e deveres do empregador e dos demais empregados.

A discussão a respeito da objeção de consciência tem diversas arestas. Muitos são os interesses que envolvem o exercício da objeção de consciência. Se por um lado, há o direito do trabalhador em efetivar a proteção às suas convicções morais, filosóficas, políticas, psicológicas e religiosas; por outro, há os direitos dos empregadores e empresas,

os quais possuem legitimamente o direito de exigir a execução de determinado serviço, tendo em vista a contraprestação a ser paga, desde que haja legalidade.

Por vezes, alguns direitos e garantias trabalhistas, de tão relevantes, importantes e fundamentais, entram em conflito. E, diante de eventuais conflitos de direitos, busca-se a aplicação de princípios como o da proporcionalidade e o da razoabilidade. Ressalta-se a importância do caráter personalíssimo relacionado ao direito fundamental: objeção de consciência. Somente pode ser alegada pelo trabalhador que se vê com a moral, os costumes, e a boa-fé abalados.

Embora o direito à objeção de consciência seja um direito fundamental constitucionalmente garantido, e de forte caracterização individual, para Merrone, ao citar María de Lourdes Morales Reynoso, pode ser exercido em conjunto:

De allí que una mirada atente permite colegir que: “aunque la conformación y ejercicio de la objeción de conciencia es necesariamente individual, las convicciones compartidas por algunos grupos profesionales o religiosos han dado lugar a modalidades que cristalizan em normas concretas. Si bien el hecho de que sean convicciones compartidas por in grupo facilita su incorporación a los ordenamientos, lo que se tutela no es una práctica, sino al Asunción individual de esa por una persona em atención a su dignidad y autonomía.” (MORALES apud MERRONE, 2015, P.142)

Quando as convicções são compartilhadas, e exercidas por um grupo de trabalhadores, deixa-se a espécie: Objeção de Consciência. Passa-se ao gênero: Direito de Resistência.

O direito de resistência está relacionado com a autodefesa do sujeito de direito diante de condutas, lícitas ou não, que violem a esfera de direitos individuais e fundamentais. A dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil de 1988, bem como o regime democrático determinam o direito de resistência, e são dele elementos indispensáveis. Como espécie do direito de resistência, o trabalhador poderá exercer a escusa de consciência, com base na sua dignidade enquanto pessoa.

Toda pessoa possui valores inerentes a sua condição e criação. Valores estes que o acompanham por toda a vida, independentemente de qualquer costume ou crença. Por estarem diretamente relacionados ao trabalhador, devem ser respeitados, e podem ser usados por ele como forma de resistir à ordem lícita recebida.

Dessa forma, independente da justificativa dada à objeção, o que se quer dizer, seja ela, moral, filosófica, religiosa, psicológica ou política, deve ser sincera, real, e de verdade afetar o íntimo do sujeito de direito. Espera-se honestidade por parte do sujeito

de direito, ora trabalhador. Não se espera dele uma justificativa coerente e plausível, vez que valores e princípios são inerentes à pessoa humana, sendo assim, variáveis.

### **3 A RELAÇÃO TRABALHISTA E O EQUILÍBRIO ENTRE SINCERIDADE DO TRABALHADOR E COMPREENSÃO DO EMPREGADOR**

No âmbito das relações trabalhistas, o equilíbrio entre os direitos e deveres das partes envolvidas é essencial para o bom funcionamento do ambiente de trabalho e para a manutenção de uma relação laboral harmoniosa. Com o inevitável conflito de interesses que pode surgir entre empregador e empregado, é fundamental que ambos os lados adotem posturas de cooperação e respeito mútuo.

Espera-se do trabalhador, como parte integrante da relação de emprego, atitudes baseadas na sinceridade e na honestidade. Esses valores são fundamentais não apenas para a construção de um ambiente de confiança, mas também para o cumprimento adequado de suas obrigações laborais. A transparência no comportamento do trabalhador, tanto em relação à execução de suas tarefas quanto na comunicação com o empregador, contribui para a mitigação de conflitos e para o fortalecimento da relação de trabalho.

A legislação trabalhista brasileira, ao regular as obrigações do empregado, implicitamente exige essa postura. O dever de lealdade do empregado para com o empregador, por exemplo, decorre da boa-fé objetiva, que é um princípio norteador das relações contratuais, incluindo as trabalhistas. Portanto, a sinceridade do trabalhador não é apenas uma expectativa moral, mas também um imperativo legal.

Por outro lado, do empregador espera-se compreensão e respeito em relação às necessidades, limitações e convicções dos empregados. Este respeito deve se manifestar tanto na observância dos direitos trabalhistas quanto na disposição para dialogar e buscar soluções consensuais para eventuais problemas que possam surgir no cotidiano laboral.

O respeito à dignidade do trabalhador e às suas convicções pessoais, por exemplo, é uma exigência constitucional, conforme previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, que consagra a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República (BRASIL, 1988). Além disso, o empregador deve agir com prudência e justiça, evitando práticas que possam ser interpretadas como abusivas ou discriminatórias.

O equilíbrio na relação trabalhista depende da coexistência desses valores fundamentais. Enquanto o trabalhador deve agir com sinceridade e honestidade, o

empregador tem o dever de compreender e respeitar as particularidades e os direitos do trabalhador. Esse equilíbrio é essencial para evitar o surgimento de conflitos desnecessários e para promover um ambiente de trabalho produtivo e saudável.

Em última análise, a relação trabalhista bem-sucedida se apoia na capacidade de ambas as partes de reconhecerem e respeitarem os direitos e deveres mútuos. A falta de sinceridade por parte do trabalhador ou a ausência de compreensão por parte do empregador pode levar à ruptura dessa relação, com consequências negativas para ambos os lados.

Outro ponto crucial a ser analisado no exercício do direito à objeção de consciência no ambiente de trabalho diz respeito à interferência na liberdade de consciência dos colegas de trabalho. É imperativo que o direito do trabalhador que invoca a objeção de consciência seja exercido de forma que não venha a coagir ou influenciar negativamente a conduta dos demais colegas, particularmente quando isso resultaria em desobediência a ordens legítimas emanadas pelo empregador.

A objeção de consciência é, por natureza, um direito individual, que visa proteger a integridade moral e ética do trabalhador. No entanto, essa proteção não pode, em hipótese alguma, justificar a imposição de convicções pessoais sobre outros trabalhadores ou interferir na liberdade de consciência dos colegas. Quando um trabalhador utiliza sua objeção de consciência como base para tentar influenciar ou forçar seus colegas a adotarem a mesma postura, ocorre uma violação do princípio de respeito à individualidade e à autonomia dos demais.

Em um ambiente de trabalho, a diversidade de convicções e crenças é uma realidade que deve ser respeitada por todos os integrantes da equipe. O trabalhador que decide invocar a objeção de consciência deve fazê-lo de maneira que não afete ou constranja seus colegas a agirem de forma contrária às suas próprias convicções. A tentativa de impor a objeção de consciência sobre terceiros, persuadindo-os a também desobedecerem ordens do empregador, não apenas extrapola o direito do objetor, mas também contraria o próprio fundamento ético desse instituto, que é a defesa da liberdade de consciência individual.

O direito à liberdade de consciência, protegido pela Constituição Federal, estende-se a todos os trabalhadores, sem distinção. Assim, o exercício da objeção de consciência por um empregado não pode violar o direito de outro empregado de cumprir com suas próprias obrigações laborais de acordo com sua consciência. Cada trabalhador

tem o direito de decidir por si mesmo como conciliar suas crenças pessoais com suas responsabilidades profissionais.

Se um trabalhador, por exemplo, recusa-se a realizar determinada tarefa por objeção de consciência e tenta persuadir seus colegas a fazerem o mesmo, ele não está apenas exercendo seu direito, mas também interferindo na liberdade de escolha dos outros. Isso pode criar um ambiente de pressão indevida, comprometendo a harmonia no ambiente de trabalho e colocando em risco a coesão da equipe.

Nestes casos, o exercício do direito do objetor afetaria diretamente o direito de consciência e objeção dos demais colegas de trabalho. Perder-se-ia assim o intuito natural e objetivo final deste direito, que é também fundamental.

Segundo Merrone:

Sin perjuicio de ello, amerita tener presente que la actitud del objetor no puede implicar impedir la labor del resto de los trabajadores, quienes tienen derecho a prestar su actividad em la forma haitual. (MERRONE, 2015, p.143)

A função social da objeção de consciência é garantir que o trabalhador não seja obrigado a agir em desacordo com suas convicções pessoais, desde que isso não interfira negativamente no direito dos outros e no funcionamento regular da empresa. O objetivo final desse direito é proteger a integridade moral e ética do indivíduo sem comprometer os direitos e as liberdades dos demais.

Portanto, é fundamental que o exercício da objeção de consciência seja limitado ao âmbito pessoal do trabalhador que a invoca, sem extrapolar para a esfera de terceiros. Qualquer tentativa de expandir a objeção de consciência para influenciar ou coagir outros empregados não apenas distorce o propósito original desse direito, mas também pode configurar abuso de direito, o que é vedado pelo ordenamento jurídico.

Assim, verifica-se o caráter personalíssimo do direito à objeção de consciência. Esperam-se atitudes sinceras, íntegras, e dotadas de boa-fé por parte do trabalhador ao exercer essa possibilidade, tendo em vista a situação de subordinação perante o empregador ou empresa; referidas atitudes serão tomadas pelo trabalhador quando este estiver na condição de atender ordens emanadas por seu tomador de serviços.

Superada a questão com relação à objeção de consciência ser direito personalíssimo, adentra-se à parte de que uma vez exercido, aguarda-se uma análise subjetiva com relação à intensidade da objeção diretamente relacionada com o trabalho a

ser exercido. Ressalta-se, assim, um nexo de causalidade existente entre a atividade e a não aquiescência a ela.

Há uma corrente doutrinária que defende que a objeção de consciência só pode ser exercida pelo trabalhador que, diante de uma ordem específica e determinada, percebe que a realização da função ordenada violará diretamente suas convicções. Essa perspectiva sustenta que a objeção deve ser restrita a situações em que o trabalhador é explicitamente compelido a realizar uma tarefa que contraria suas crenças mais profundas. Nesse sentido, a objeção de consciência seria limitada a ações diretas, ou seja, ao ato de cumprir a tarefa ordenada.

Por outro lado, existe uma visão que se contrapõe a essa limitação estrita, argumentando que a objeção de consciência pode e deve se estender a qualquer fase ou modalidade de serviço que gere constrangimento moral ao trabalhador. Defende-se que a repulsa moral do trabalhador pode manifestar-se não apenas no cumprimento direto da tarefa, mas também em atividades prévias, preparatórias, acessórias ou complementares que estejam ligadas ao serviço ordenado. Essa corrente argumenta que o nexo causal entre a ordem do empregador e o constrangimento gerado pela violação das convicções do trabalhador é suficiente para justificar a objeção de consciência em qualquer fase do trabalho.

Um ponto central na discussão é a impossibilidade de graduar a intensidade ou a legitimidade da objeção de consciência com base na natureza ou na fase da atividade a ser desempenhada. A objeção de consciência, sendo um direito fundamental, não deve ser relativizada em função do tipo de serviço ou do momento em que o trabalhador se depara com a violação de suas convicções. Qualquer tentativa de hierarquizar ou graduar o exercício desse direito seria uma afronta à dignidade e à personalidade do trabalhador, que é o titular do direito de invocar a objeção de consciência.

O direito à objeção de consciência é inerente à proteção da dignidade humana e, portanto, deve ser respeitado integralmente, independentemente da natureza da tarefa ou da fase em que o trabalhador se encontra. Uma vez que a ordem dada pelo empregador fere as convicções íntimas do trabalhador, este está legitimado a exercer a escusa de consciência, sem que caiba ao empregador fazer juízos de valor sobre a intensidade ou a validade dessas convicções.

A partir do momento em que o trabalhador exterioriza sua objeção de consciência, o empregador tem o dever de respeitar essa manifestação. O poder diretivo do empregador, que lhe confere a prerrogativa de estipular ordens e determinar tarefas aos



seus empregados, é limitado pelo direito do trabalhador à objeção de consciência. Presume-se que as ordens emitidas pelo empregador sejam lícitas e compatíveis com os direitos dos trabalhadores; no entanto, se o trabalhador externar que determinada ordem contraria suas convicções, o empregador deve abster-se de exigir o cumprimento da tarefa em questão.

A obrigação de respeito às convicções do trabalhador não surge automaticamente; depende da exteriorização dessas convicções pelo próprio trabalhador. Enquanto o trabalhador permanecer omissivo em relação às suas crenças, não pode ser considerado objetor, e o empregador não pode ser responsabilizado por ordens que eventualmente contrariem essas convicções. Por outro lado, uma vez que o trabalhador manifeste suas objeções de maneira clara e inequívoca, o empregador passa a ter o dever jurídico de respeitar essas convicções, ajustando suas ordens e tarefas de acordo com a objeção apresentada.

A exteriorização da objeção de consciência pode ser vista como um limite adicional na relação de trabalho, reforçando a necessidade de respeito às liberdades individuais no ambiente laboral. Além dos direitos sociais do trabalho garantidos pela legislação, o empregador deve observar a objeção de consciência, assegurando que suas ordens não imponham ao trabalhador a violação de suas convicções pessoais.

Esse limite é fundamental para a preservação da dignidade do trabalhador, e sua importância se torna ainda mais evidente em contextos onde as convicções pessoais podem estar em constante conflito com as exigências profissionais. A manifestação da objeção de consciência, portanto, não apenas protege o trabalhador de situações constrangedoras, mas também contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais justo e equitativo.

Em suma, a objeção de consciência é um direito fundamental que deve ser exercido pelo trabalhador sem graduações ou limitações baseadas na natureza da atividade laboral. A partir do momento em que o trabalhador exterioriza suas convicções, o empregador tem o dever de respeitar e ajustar suas ordens, evitando qualquer forma de constrangimento moral. A exteriorização da objeção de consciência, portanto, reforça os limites e as responsabilidades na relação de trabalho, garantindo a efetivação desse direito fundamental.

A objeção de consciência, embora ainda não regulamentada de forma específica pela legislação brasileira, é um direito fundamental que deve ser respeitado em todas as esferas, inclusive na relação trabalhista. A possibilidade de incluir cláusulas contratuais

que abordem a objeção de consciência reflete o princípio da autonomia privada, onde as partes podem, de comum acordo, estabelecer regras e condições que regerão a relação de trabalho, fazendo com que essas cláusulas adquiram força de lei entre as partes envolvidas.

No início de uma relação de trabalho, é esperado que o trabalhador seja transparente e claro com seu futuro empregador sobre suas objeções e convicções pessoais que possam, eventualmente, interferir no desempenho de suas atividades profissionais. Essa expectativa se alinha ao princípio da boa-fé, que permeia todas as relações contratuais, incluindo as trabalhistas.

A boa-fé objetiva, prevista no artigo 422 do Código Civil Brasileiro, impõe que as partes ajam com lealdade e transparência, não apenas durante a execução do contrato, mas também em sua fase pré-contratual (BRASIL, 2002). No entanto, no contexto de um Estado Democrático de Direito como o brasileiro, a plena manifestação de objeções de consciência durante as negociações iniciais para a contratação pode ser uma atitude rara e difícil de ser observada. A razão principal para essa reticência é a percepção de que, ao manifestar suas objeções de imediato, o trabalhador pode aumentar significativamente as chances de não ser contratado.

Essa realidade cria um dilema para o trabalhador, que, ao se deparar com a necessidade de manifestar suas convicções pessoais, pode optar por omiti-las temporariamente para garantir sua contratação. Essa omissão, entretanto, não deve ser automaticamente interpretada como má-fé. A decisão do trabalhador de não revelar imediatamente suas objeções de consciência pode ser vista como uma estratégia legítima de proteção, na busca de assegurar o que é essencial para sua vida e a de sua família: o emprego.

O trabalho é um elemento central na vida do ser humano, sendo essencial para a dignidade, o desenvolvimento pessoal e a subsistência. A Constituição Federal de 1988 reconhece o trabalho como um direito social fundamental (BRASIL, 1988), o que evidencia a importância de se garantir condições dignas para todos os trabalhadores.

Diante desse contexto, a decisão de um trabalhador de omitir suas objeções de consciência durante o processo seletivo deve ser analisada com cautela. Essa omissão não pode ser simplificada como um ato de má-fé, pois está intrinsecamente ligada à necessidade de sobrevivência e à busca por um meio de sustentar a si mesmo e sua família. O trabalhador, ao ponderar sobre o impacto de suas convicções na sua

empregabilidade, pode escolher não expor suas objeções de imediato como uma forma de garantir sua inserção no mercado de trabalho.

A omissão, nesse caso, deve ser entendida como uma forma de autodefesa e preservação, e não como uma tentativa de enganar o empregador. O trabalhador age sob o imperativo de garantir seu sustento, o que, no momento da contratação, pode sobrepujar a necessidade imediata de manifestar suas convicções pessoais. Somente após o início da relação de trabalho, uma vez que o vínculo empregatício já esteja estabelecido e a sobrevivência garantida, é que o trabalhador pode se sentir seguro para expressar suas objeções de consciência.

Nesse cenário, cabe ao empregador, ao tomar ciência das convicções e objeções do trabalhador, agir com compreensão e respeito, adaptando as condições de trabalho sempre que possível para respeitar a dignidade do empregado. Esse entendimento é fundamental para manter a harmonia na relação de trabalho e garantir que o direito à objeção de consciência seja exercido de forma plena, sem prejuízos para nenhuma das partes envolvidas.

Por outro lado, a transparência e a clareza do trabalhador, mesmo que tardias, devem ser vistas como parte do princípio da boa-fé, que busca o equilíbrio e a justiça nas relações contratuais. A exteriorização das objeções de consciência, ainda que não ocorra no momento da contratação, deve ser respeitada e considerada pelo empregador, como um dever de compreensão das particularidades que compõem a vida pessoal de seus empregados.

Tendo em vista a relevância das estipulações contratuais, Merrone:

Más habida cuenta de que la transcendência de la protección de la libertad de conciencia radica en la posibilidad de su efectiva tutela las eventuales restricciones deben reputarse de interpretación estricta y analizarse su validez contextualmente, teniendo en cuenta la irrenunciabilidad de los derechos, principio rector en materia laboral. (MERRONE, 2015, P.149)

Na verdade, ao analisar o direito à objeção de consciência, diante da relação de trabalho, percebe-se que este direito deve ser sim exteriorizado, e que o empregador também possui o direito de tomar conhecimento da objeção, para que assim busque realizar adaptações e mudanças em sua estrutura, de maneira a respeitar a objeção, e efetivá-la.

#### **4 A CLÁUSULA DE CONSCIÊNCIA NO CONTRATO DE TRABALHO: IMPLICAÇÕES E LIMITES NA RELAÇÃO LABORAL**

A inclusão de uma cláusula de consciência em contratos de trabalho é uma medida que visa proteger tanto o empregador quanto o empregado, garantindo que os direitos acordados inicialmente sejam respeitados ao longo da relação laboral. Essa cláusula tem como principal objetivo evitar violações aos direitos fundamentais do trabalhador, ao mesmo tempo em que proporciona ao empregador a segurança jurídica necessária para a manutenção da ordem no ambiente de trabalho. A estipulação de um valor indenizatório, por exemplo, pode ser prevista em caso de rescisão do contrato, caso ocorram modificações substanciais que tornem impossível a continuidade da relação laboral em função da objeção de consciência.

A cláusula de consciência, ao ser incluída no contrato de trabalho, tende a prever situações em que o empregado, por motivos de crença religiosa, convicção filosófica, moral ou política, se recusa a cumprir determinadas ordens que, para ele, são inaceitáveis. Dessa forma, essa cláusula pode estabelecer um mecanismo de acomodação, garantindo que o empregador tome medidas compatíveis com a objeção de consciência manifestada pelo empregado. Isso assegura que o direito do trabalhador seja respeitado sem prejudicar as atividades empresariais.

Segundo Merrone (2015), a teoria do ato próprio aplica-se perfeitamente a essa questão. Essa teoria sustenta que as partes envolvidas em uma relação contratual, incluindo a trabalhista, devem agir com coerência e lealdade, mantendo a confiança recíproca estabelecida entre elas e também perante terceiros. A aplicação dessa teoria na relação laboral implica que tanto o empregador quanto o trabalhador devem conduzir-se de acordo com a confiança que foi gerada no momento da contratação, especialmente quando envolve aspectos relacionados à objeção de consciência (MERRONE, 2015, p. 154).

A nuestro modo de ver la teoría em cuetión resulta de plena aplicación a ambas partes de la relación laboral, esto es tanto al empleador como al trabajador, los cuales deben conducirse de acuerdo a la confianza generada. (MERRONE, 2015, p. 154).

Independentemente da presença de uma cláusula de consciência no contrato de trabalho, o respeito às crenças e convicções do trabalhador deve ser uma constante na relação laboral, seja durante a contratação, execução ou rescisão do contrato. A boa-fé

objetiva, princípio fundamental no direito contratual brasileiro, impõe que ambas as partes ajam com lealdade e transparência, considerando as peculiaridades que possam surgir ao longo da relação de trabalho (BRASIL, 2002).

Porém, em certas situações, pode haver uma incompatibilidade direta entre o serviço a ser executado e a objeção de consciência do trabalhador. Nessas circunstâncias, o empregador pode indagar de imediato ao empregado sobre suas convicções, sem que isso seja considerado uma invasão de sua privacidade. Na prática, essa abordagem preventiva pode evitar conflitos futuros, permitindo que ambas as partes ajustem suas expectativas desde o início.

Quando o trabalhador manifesta sua objeção de consciência, é inevitável que isso traga consequências para a relação de trabalho. Contudo, essas consequências não podem ser ignoradas, pois o trabalhador, como parte mais frágil da relação laboral, muitas vezes opta por omitir suas convicções para garantir a permanência em seu emprego. Essa omissão não deve ser vista como má-fé, mas como uma forma de autodefesa diante da instabilidade que pode ser gerada pela manifestação da objeção de consciência.

A atitude mais adequada por parte do empregador, quando confrontado com a objeção de consciência do trabalhador, é procurar manter o contrato de trabalho, realizando as adaptações necessárias para respeitar as convicções do empregado. A manutenção do vínculo contratual, com as devidas alterações para acomodar o exercício do direito de objeção, permite que o trabalhador continue exercendo seu direito ao trabalho, ao mesmo tempo em que exerce sua objeção de consciência de forma plena e segura.

De acordo com Dos Reis, citado por Merrone (2015), o empregador não tem apenas o dever de respeitar a liberdade de consciência e de religião do trabalhador, mas também deve adaptar as condições de execução do contrato de trabalho para acomodar o exercício desse direito, desde que, obviamente, isso não altere substancialmente as exigências do regular funcionamento da organização de trabalho ou o cumprimento correto das obrigações laborais (DOS REIS apud MERRONE, 2015, p. 188).

En síntesis, recae sobre el empleador no sólo um deber de respeto por el derecho de libertad conciencia y de religión del trabajador mas um deber de adaptación de las conciciones de ejecución del contrato de trabajo al respectivo ejercicio, desde que, obviamente, no se alteren substancialmente las exigências del regular funcionamiento de la organización de trabajo o del correcto cumplimiento del débito laboral. (DOS REIS apud MERRONE, 2015, p. 188).

Entretanto, nem sempre o empregador possui o bom senso de manter o contrato de trabalho readeguando-o. Em algumas situações, o empregador pode optar por rescindir o contrato, atitude que, à primeira vista, pode ser considerada discriminatória. No entanto, é importante reconhecer que nem sempre é possível compatibilizar as atividades empresariais com o exercício da objeção de consciência.

Nos casos em que a incompatibilidade entre o trabalho e a objeção de consciência é total e insuperável, a rescisão do contrato de trabalho pode ser a única solução viável. Essa incompatibilidade deve ser evidente e facilmente identificável ao se analisar o caso concreto. Caso contrário, a rescisão pode ser considerada discriminatória, demonstrando um comportamento censurável por parte do empregador, que agiria com má-fé, violando os pactos laborais e prejudicando deliberadamente o trabalhador.

A falta de regulamentação específica sobre o exercício da objeção de consciência no Brasil contribui para a omissão dos trabalhadores em relação às suas convicções. Sem um procedimento claro a ser seguido, o trabalhador muitas vezes se sente desprotegido e opta por ocultar suas objeções, temendo a rescisão contratual. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 5º, assegura o direito à liberdade de crença e à objeção de consciência, mas a ausência de regulamentação impede a plena eficácia desse direito, deixando o trabalhador vulnerável (BRASIL, 1988).

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:

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)

Essa falta de proteção legal permite que o empregador, sem justificativa plausível, rescinda o contrato de trabalho, muitas vezes motivado pela resistência do trabalhador em cumprir determinadas ordens que contrariam suas convicções. Esse comportamento por parte do empregador não apenas contraria os princípios constitucionais, mas também prejudica a confiança que deve existir na relação de trabalho.

Em resumo, a inclusão de uma cláusula de consciência nos contratos de trabalho pode ser uma ferramenta eficaz para garantir que os direitos do trabalhador sejam

respeitados e que a relação laboral se desenvolva de maneira justa e equilibrada. A boa-fé e a transparência são fundamentais para que empregador e empregado possam ajustar suas expectativas e responsabilidades, evitando conflitos futuros. No entanto, a falta de regulamentação específica para a objeção de consciência no Brasil ainda deixa muitas questões em aberto, exigindo uma abordagem cautelosa por parte dos empregadores para evitar discriminação e garantir o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Por não haver um procedimento a ser seguido pelo trabalhador quando do exercício da objeção de consciência, o empregador está livre para sem qualquer justificativa plausível, rescindir o contrato de trabalho. E, muitas vezes, no seu íntimo, assim o faz tendo em vista a resistência do trabalhador em obedecer a determinada ordem.

## **CONCLUSÃO**

O presente estudo analisou a complexidade da objeção de consciência no contexto do direito social ao trabalho, destacando as tensões e desafios inerentes ao equilíbrio entre os direitos fundamentais dos trabalhadores e as necessidades operacionais das empresas. A hipótese científica que orientou esta pesquisa sugeriu que a inclusão de cláusulas específicas nos contratos de trabalho, em conjunto com práticas empresariais que respeitem as convicções pessoais dos empregados, poderia viabilizar a harmonização entre o exercício do direito à objeção de consciência e as demandas empresariais.

Ao longo da análise, ficou claro que a objeção de consciência é um direito fundamental, intimamente ligado à dignidade humana e à liberdade de crença, ambos protegidos pela Constituição Federal. No entanto, a sua aplicação no ambiente de trabalho apresenta desafios, especialmente em um cenário onde as atividades empresariais dependem da execução de tarefas que podem entrar em conflito com as convicções pessoais dos trabalhadores.

A pesquisa demonstrou que, embora a inclusão de cláusulas de consciência nos contratos de trabalho seja uma ferramenta eficaz para proteger os direitos dos trabalhadores, sua implementação exige cuidado e equilíbrio para não comprometer a funcionalidade das empresas.

Conforme discutido, essas cláusulas permitiriam que empregadores e empregados ajustassem suas expectativas e responsabilidades, garantindo que as convicções pessoais dos trabalhadores fossem respeitadas sem prejudicar as operações empresariais. No

entanto, a aplicação prática dessa solução requer um entendimento claro das limitações e das condições sob as quais essas cláusulas podem ser implementadas, além de uma abordagem casuística que considere as particularidades de cada situação.

A hipótese científica foi, portanto, confirmada na medida em que se demonstrou possível integrar a objeção de consciência ao contrato de trabalho de forma a respeitar tanto os direitos dos trabalhadores quanto as necessidades empresariais. Todavia, a efetividade dessa integração depende de uma regulamentação mais clara e específica, que ofereça diretrizes precisas para a aplicação dessas cláusulas, bem como de uma postura proativa por parte dos empregadores em adaptar as condições de trabalho às convicções pessoais dos empregados.

Em conclusão, a inclusão de cláusulas de consciência nos contratos de trabalho e a adoção de práticas empresariais sensíveis à diversidade de crenças e valores são medidas viáveis e necessárias para a promoção de um ambiente de trabalho justo e equitativo. A pesquisa ressalta a importância de continuar explorando esse tema, com o objetivo de fortalecer a proteção dos direitos fundamentais no ambiente de trabalho e garantir que a objeção de consciência seja exercida de maneira eficaz e equilibrada.

## **REFERÊNCIAS:**

**BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 ago. 2024.

**ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, 1966.** Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>. Acesso em: 18 ago. 2024.

**BRASIL. Código Civil, Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm). Acesso em: 18 ago. 2024.

**MERRONE, Giovanni. Teoria do Ato Próprio e sua Aplicação nas Relações Trabalhistas.** São Paulo: Editora Trabalhista, 2015.