

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

**DIREITOS HUMANOS E EFETIVIDADE:
FUNDAMENTAÇÃO E PROCESSOS
PARTICIPATIVOS I**

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 Haydêe 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

Educação Jurídica

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

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

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

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

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

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direitos humanos e efetividade: fundamentação e processos participativos I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI
Coordenadores: Gabriela Oliveira Freitas; Juvêncio Borges Silva; Maria Rafaela Junqueira Bruno Rodrigues. – Florianópolis:
CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-151-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direitos humanos e efetividade. 3. Fundamentação e processos participativos. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITOS HUMANOS E EFETIVIDADE: FUNDAMENTAÇÃO E PROCESSOS PARTICIPATIVOS I

Apresentação

É com grande satisfação que compartilhamos com a comunidade acadêmica as pesquisas do Grupo "Direitos Humanos e Efetividade: Fundamentação e Processos Participativos I", apresentadas no VIII Encontro Virtual do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (Conpedi).

Pensar a efetividade dos Direitos Humanos demanda compromisso com a transformação social e com o fortalecimento do Estado Democrático de Direito, pois esses direitos não podem permanecer como promessas abstratas. É necessário que se concretizem por meio de processos participativos e inclusivos.

É com esse propósito que os artigos apresentados neste Grupo de Trabalho, oferecem cuidadosas análises de diversas e multifacetadas realidades sociais, articulam críticas sobre desigualdades estruturais, e propõem caminhos possíveis para construir práticas jurídicas capazes de ampliar vozes historicamente silenciadas.

Os trabalhos aqui apresentados exploram, com profundidade, perspectivas inovadoras e rigor técnico, temas que enfrentam questões centrais de nosso tempo: o fortalecimento democrático em contextos de fragilidade institucional; a construção de políticas públicas com perspectiva de gênero, raça e classe; e a participação social como requisito para legitimidade democrática.

Este Grupo de Trabalho reflete o compromisso do Conpedi e da comunidade acadêmica com

Universidade FUMEC

Juvêncio Borges Silva

Universidade de Ribeirão Preto

Maria Rafaela Junqueira Bruno Rodrigues

Faculdade de Direito de Franca

**O DIREITO HUMANO DO TRABALHADOR E A INCLUSÃO SOCIAL DO
TRABALHADOR - A APLICAÇÃO DO DEVER DE ACOMODAÇÃO RAZOÁVEL
NA JURISPRUDÊNCIA LABORAL**

**THE HUMAN RIGHTS OF THE WORKER AND THE SOCIAL INCLUSION OF
THE WORKER - THE APPLICATION OF THE DUTY OF REASONABLE
ACCOMMODATION IN LABOR JURISPRUDENCE**

Fábio Da Silva Santos ¹

Resumo

A pesquisa realizada na elaboração deste artigo dá continuidade a uma investigação científica desenvolvida pelos autores no âmbito da Pós-Graduação em Direito (Mestrado e Doutorado) da Universidade Federal da Bahia sobre o dever de acomodação razoável e sua aplicação do Direito Constitucional do Trabalho. Inicialmente, foi realizada uma consulta bibliográfica, que é desenvolvida com base em material já elaborado; e sua aplicação prática em alguns casos da Jurisprudência Trabalhista. Por isso, o método de pesquisa foi o indutivo dogmático, partindo-se do universo particular para o alcance de uma solução a um dado problema jurídico. No entanto, a limitação metodológica deste ensaio não permite uma abordagem de fôlego dos inúmeros assuntos que podem ser abordados sobre a teoria da “acomodação razoável”. Ainda assim, foram selecionados casos que melhor denotam a aplicação do dever de acomodação razoável no contexto do Direito Humano e Constitucional do Trabalho. O escopo que move o presente texto é examinar o dever de acomodação razoável e suas diversas aplicações no Direito do Trabalho, mormente com o objetivo de sustentar que este dever não se limita à liberdade religiosa, podendo ser aplicável a diversas situações trabalhistas. Tal premissa consiste em utilizar o trabalho como categoria fundamental de compreensão das relações sociais. Em outras palavras, a estrutura do trabalho é decisiva para determinar as outras estruturas sociais.

Palavras-chave: Direito humano do trabalhador, Inclusão social do trabalhador, Dever de acomodação razoável, Jurisprudência laboral, Direito constitucional do trabalho

given legal problem. However, the methodological limitations of this essay do not allow for a comprehensive approach to the numerous issues that can be addressed under the theory of “reasonable accommodation”. Even so, cases were selected that best demonstrate the application of the duty of reasonable accommodation in the context of Human and Constitutional Labor Law. The purpose of this text is to examine the duty of reasonable accommodation and its various applications in Labor Law, mainly with the aim of arguing that this duty is not limited to religious freedom and may be applicable to various employment situations. This premise consists of using work as a fundamental category for understanding social relations. In other words, the structure of work is decisive in determining other social structures.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Human rights of workers, Social inclusion of workers, Duty of reasonable accommodation, Labor jurisprudence, Constitutional labor law

1 CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

A pesquisa realizada na elaboração deste artigo dá continuidade a uma investigação científica desenvolvida pelos autores no âmbito da Pós-Graduação em Direito (Mestrado e Doutorado) da Universidade Federal da Bahia sobre o dever de acomodação razoável e sua aplicação do Direito Constitucional do Trabalho. Inicialmente, foi realizada uma consulta bibliográfica, que é desenvolvida com base em material já elaborado; e sua aplicação prática em alguns casos da Jurisprudência Trabalhista. Por isso, o método de pesquisa foi o indutivo dogmático, partindo-se do universo particular para o alcance de uma solução a um dado problema jurídico.

No entanto, a limitação metodológica deste ensaio não permite uma abordagem de fôlego dos inúmeros assuntos que podem ser abordados sobre a teoria da “acomodação razoável”. Ainda assim, foram selecionados casos que melhor denotam a aplicação do dever de acomodação razoável no contexto do Direito Humano e Constitucional do Trabalho.

O escopo que move o presente texto é examinar o dever de acomodação razoável¹ e suas diversas aplicações no Direito do Trabalho, mormente com o objetivo de sustentar que este dever não se limita à liberdade religiosa, podendo ser aplicável a diversas situações trabalhistas. Tal premissa consiste em utilizar o trabalho como categoria fundamental de compreensão das relações sociais. Em outras palavras, a estrutura do trabalho é decisiva para determinar as outras estruturas sociais.

Admoesta-se que o mundo ocidental vive em uma sociedade capitalista, e a pré-condição para o capitalismo existir é justamente a criação do trabalho abstrato – a ideia de que a força de trabalho é desprendida da pessoa humana e pode virar uma “mercadoria” e, portanto, pode ser posta no comércio.

Assim, Karl Polanyl ensina que o trabalho, a terra e a moeda têm algo em comum, pois são três coisas abstratas, que não existem, mas que são criadas e tuteladas pelo Direito, porque são condições para o capitalismo². Assim, o trabalho não é um produto, mas uma condição necessária para o capitalismo, pois se torna um bem quantificável e cambiável, sendo o salário a contraprestação por essa “mercadoria”.

¹ Seguindo Letícia Martel, para efeitos deste artigo, acomodação, adaptação e ajustamento são tratados como sinônimos. Na versão em língua portuguesa da Convenção de Direitos das Pessoas com Deficiência/ONU, utilizou-se “adaptação razoável” e “ajustamento razoável”. MARTEL, Letícia de Campos Velho. Adaptação razoável: o novo conceito sob as lentes de uma gramática constitucional inclusiva. Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos (Impresso), v. 08, p. 89-113, 2011.

² POLANYL, Karl. A grande transformação: as origens de nossa época. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

Importante destacar, no contexto do sistema capitalista, a necessidade de regulação do trabalho. Para fins deste estudo, acolhe-se o sentido de regulação adotado por Renata Dutra³: Quando destaca que regulação não se refere apenas à regulamentação normativa realizada pelo Estado, mas também compreende uma acepção mais ampla – o papel de outros sujeitos, como as instituições não estatais (Sindicatos, Associações etc.), as relações econômicas e sociais, a ideia de intervenção do Estado na economia, as relações midiáticas e as pressões internacionais.

Desta forma, é negada a ideia de regulação como sinônimo de regulamentação estatal. Nega-se a ideia de regulação como apenas a proveniente do Estado. Assim, reputamos ser muito importante trazer para o centro da discussão o papel de outros sujeitos, que não apenas o Estado, como faremos ao longo do trabalho, ao destacar o papel das empresas empregadoras em respeitar o “dever de acomodação razoável” dos seus empregados.

Karl Polanyl defende que permitir que o mercado regule o trabalho é arriscado porque não é possível dissociar a força de trabalho das demais relações humanas. O autor enfatiza que a organização do trabalho repercute na organização da sociedade, de modo que permitir que o mercado regule o trabalho significa permitir que o mercado regule a própria sociedade. Assim, Karl Polanyl não acredita na utopia do mercado auto regulável, pois nenhuma sociedade sobreviveria nesse mercado a curto prazo.⁴

É a regulação social do trabalho que pode permitir a liberdade para todos. Nessa linha, o Direito do Trabalho é um contra movimento, pois embora legitime o sistema de mercado capitalista, também impõe limites à ele. Afinal, a força de trabalho não pode ser negociada como as outras mercadorias, como a própria Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em seu anexo (Declaração referente aos Fins e Objetivos da OIT), afirma que o trabalho não é uma mercadoria (alínea “a”).⁵

Tratar o trabalho como as demais mercadorias é sinônimo de aniquilar a dignidade da pessoa humana. Afinal, como alertou Henri Dominique Lacordaire: "entre fortes e fracos, entre ricos e pobres, entre senhor e servo é a liberdade que oprime e a lei que liberta".

Partindo dessas duas premissas – a centralidade do trabalho e a importância da regulação social do trabalho -, investiga-se a teoria do dever de acomodação razoável e sua aplicação no Direito do Trabalho, mais notadamente na jurisprudência trabalhista.

³ DUTRA, Renata Queiroz. *Trabalho, Regulação e Cidadania: a dialética da regulação social do trabalho*. São Paulo: LTr: 2018.

⁴ POLANYL, Karl. *A grande transformação: as origens de nossa época*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

⁵https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/document/genericdocument/wcms_336957.pdf (Acessado em 17/11/2019 às 21:45).

2 A TEORIA DO DEVER DE ACOMODAÇÃO RAZOÁVEL – BREVES ANOTAÇÕES

O dever de acomodação não é expressamente previsto no art. 7º da Constituição Federal da República Federativa do Brasil (CRFB/88) como um direito social do trabalhador. Tampouco é previsto em qualquer lei infraconstitucional brasileira. O fundamento normativo do dever de acomodação no ordenamento jurídico brasileiro encontra-se no art. 2º da Convenção de Direitos das Pessoas com Deficiência, da ONU (CDPD/ONU).

Importante destacar que a CDPD/ONU foi o primeiro tratado internacional de Direitos Humanos aprovado na forma do art. 5º, §3º da CRFB/88, o que confere equivalência às emendas constitucionais e hierarquia constitucional às suas normas jurídicas. O art. 2º da CDPD/ONU conceitua “adaptação razoável”, esclarecendo que significa as *“modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais”*.

Considerando o dever de acomodação razoável no âmbito do Direito Constitucional do Trabalho, torna-se imperioso destacar as propostas de interpretação levantadas pela autora Letícia Martel. Ela aborda três pontos: (a) os titulares do direito à acomodação; (b) as locuções adaptação razoável e ônus indevido; (c) os sujeitos passivos do dever de acomodar.⁶

Conforme a CDPD/ONU, os titulares são as pessoas com deficiência. Logo, todas as pessoas com deficiência fazem jus à adaptação razoável, desde que possuam as competências, qualificações, etc., necessários ao cargo, função ou atividade para a qual pleiteiam a adaptação. Letícia Martel exemplifica: uma pessoa cega não poderá exigir adaptação razoável para a função de motorista de ônibus, eis que não detém, justificadamente, habilidades e certificações exigidas. Mas poderia fazê-lo para assumir o cargo de procurador do estado, caso aprovado em concurso e com as devidas qualificações universitárias.

Assim, a deficiência, em certas situações, afasta integralmente o exercício de algumas atividades, inexistindo uma acomodação razoável apta a ofertar alternativas. Porém, existem hipóteses nas quais é o hábito arraigado que leva a imaginar que uma pessoa com determinada deficiência não poderá exercer certas atividades, como no caso do Procurador.

⁶ MARTEL, Letícia de Campos Velho. Adaptação razoável: o novo conceito sob as lentes de uma gramática constitucional inclusiva. Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos (Impresso), v. 08, p. 104, 2011.

A respeito dos componentes da locução adaptação razoável, Letícia Martel esclarece que adaptação se refere a todas as modificações, ajustes, amoldamentos e mesmo flexibilizações a serem efetuados no ambiente material e normativo no qual é pleiteada, mediante emprego dos mais diversos mecanismos, desde técnicas, tecnologias, revisão de procedimentos, até exceções no horário e local de trabalho, realização de tarefas, atividades acadêmicas, etc.⁷

O problema está no significado de razoável. Revisando os casos estrangeiros, verifica-se que, nos EUA, a palavra razoável é um limitador de adaptação, em sentido do que é comum exigir-se de alguém. Já no Canadá, a concepção foi diversa, e razoável assumiu conotação ampla, como todos os esforços possíveis para adaptar, até o limite do ônus indevido.

Analisando a concepção mais adequada no constitucionalismo brasileiro, Letícia Martel sustenta que não é a leitura de “razoável” como o que é ordinário, pois ela destrói na raiz o propósito da adaptação, que é o de oferecer alternativas ao que é comum. A autora defende que o termo razoável seja interpretado como o que é eficaz para adaptar o ambiente material e normativo às necessidades da pessoa com deficiência com o mínimo de segregação e estigma possível, com atenção às particularidades que tornam permissível excepcionar ou flexibilizar enunciados e práticas gerais. Eficaz não se restringe apenas a aspectos práticos, pelo contrário, é extensível aos aspectos menos palpáveis, como evitar o estigma, a humilhação, o constrangimento.⁸

Também é necessário examinar o que seria “ônus indevido”. Letícia Martel ensina que ônus indevido é a defesa que permite ao sujeito passivo eximir-se de acomodar e será definido caso a caso. Conforme apontado pela jurisprudência canadense, ônus existirão, eles não podem ser indevidos.⁹

A autora esclarece que o ônus será indevido quando: 1) adotar uma adaptação excluir exageradamente o objetivo da medida geral, ensejando riscos à segurança, saúde, bem-estar etc.; 2) no balanceamento de custos e benefícios, a adaptação mostrar-se demasiadamente custosa. A análise de custos e benefícios não se restringe aos elementos econômicos. Dos custos, necessário levar em conta que podem ser atenuados por contrapartidas ou ganhos a quem acomoda, os quais vão desde incentivos, isenções e imunidades estatais, até ganhos por marketing de

⁷ MARTEL, MARTEL, Letícia de Campos Velho. Adaptação razoável: o novo conceito sob as lentes de uma gramática constitucional inclusiva. Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos (Impresso), v. 08, p. 105, 2011.

⁸ MARTEL, MARTEL, Letícia de Campos Velho. Adaptação razoável: o novo conceito sob as lentes de uma gramática constitucional inclusiva. Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos (Impresso), v. 08, p. 106-107, 2011.

⁹ MARTEL, MARTEL, Letícia de Campos Velho. Adaptação razoável: o novo conceito sob as lentes de uma gramática constitucional inclusiva. Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos (Impresso), v. 08, p. 107, 2011.

responsabilidade social.¹⁰

Assim, infere-se que a razoabilidade da acomodação encontra limite apenas na eventual desproporcionalidade entre os benefícios que podem ser alcançados com a sua adoção e os possíveis custos dela decorrentes.

Outro ponto a ser discutido diz respeito aos sujeitos passivos do dever de acomodar. Caberia a qualquer empregador o dever de acomodar razoavelmente? À luz do Direito Comparado, notadamente nos Estados Unidos, a lei condiciona que a empresa tenha no mínimo doze funcionários para que possua a obrigação de acomodar as práticas religiosas. Entende-se, portanto, que empregadores de pequena estrutura empresarial poderiam sofrer um ônus excessivo.¹¹

Letícia Martel aponta que a CRFB/88 entrelaçou os empregadores como sujeitos passivos dos direitos fundamentais, de modo que é justificável estender também os termos da CDPD/ONU, com maior atenção, todavia, à capacidade de cada empregador quanto ao ônus indevido.¹²

Ademais, é assertiva a afirmação de que o Estado, em todas as suas ramificações, é sujeito passivo. Todos os entes privados que exercem funções via concessão, permissão etc., estão contidos no dever, além daqueles, cujas atividades são de cunho público, mas permitidos à iniciativa privada. Além disso, é indubitável que os entes que contam com recursos públicos, mesmo que indiretamente, estão abarcados (e.g., assistência social, fundações, OSCIPS). Organizações sindicais são também partícipes do dever, mormente quando a discriminação advém de seus acordos e convenções.¹³

Uma concretização do dever de adaptação, por exemplo, na liberdade religiosa, foi a recentíssima edição da Lei n. 13.796, de 3 de janeiro de 2019, que alterou a Lei n. 9.394/1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), acrescentando o art. 7º-A, que permite aos estudantes da rede pública e privada, mediante prévio e motivado requerimento, faltar a provas ou aulas por motivos religiosos, sem que isso implique em prejuízos, pois as provas ou as aulas

¹⁰ MARTEL, Letícia de Campos Velho. Adaptação razoável: o novo conceito sob as lentes de uma gramática constitucional inclusiva. Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos (Impresso), v. 08, p. 108, 2011.

¹¹ SANTOS JÚNIOR, Aloisio Cristovam dos. Liberdade religiosa e contrato de trabalho. Niterói: Impetus, 2013.

¹² MARTEL, Letícia de Campos Velho. Adaptação razoável: o novo conceito sob as lentes de uma gramática constitucional inclusiva. Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos (Impresso), v. 08, p. 107, 2011.

¹³ MARTEL, Letícia de Campos Velho. Adaptação razoável: o novo conceito sob as lentes de uma gramática constitucional inclusiva. Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos (Impresso), v. 08, p. 107, 2011.

deverão ser repostas sem custo ao aluno ou substituídas por trabalhos escritos¹⁴. Embora a teoria da acomodação razoável tenha incidência significativa no que atine à liberdade religiosa dos trabalhadores, aquela não se restringe a esta.

Carlos Hugo Domènech esclarece que, no ordenamento espanhol, o juízo de acomodação razoável desbordou a estreita margem da proteção da liberdade religiosa. Como vimos, o Tribunal Constitucional da Espanha, inclusive, já o utilizou tanto ante um direito coletivo (informação sindical) como ante direitos individuais (proibição de discriminação e conciliação da vida pessoal, familiar e laboral).¹⁵

Embora não haja uma lei específica que vincule o empregador ao dever de acomodação razoável, é necessário fazer uma leitura constitucionalmente inclusiva da CDPD/ONU de maneira a determinar a aplicação da teoria em diversas situações das relações de trabalho. A supremacia constitucional, combinada com a dimensão objetiva dos direitos fundamentais e o pacífico entendimento de vinculação de empregadores aos valores fundamentais, justifica tal entendimento.¹⁶

3 O DEVER DE ACOMODAÇÃO RAZOÁVEL NA JURISDIÇÃO TRABALHISTA

A jurisprudência brasileira pouco utiliza a teoria do dever de acomodação razoável. Assim, é possível destacar algumas passagens que contribuem para a investigação em epígrafe e a compreensão da temática analisada.

Primeiro caso. Em julgamento do processo nº 0011300-81.2008.5.05.0464, ocorrido em 22/10/2010, a Primeira Turma do TRT da 5ª Região (Estado da Bahia) apreciou um caso onde o trabalhador umbandista possuía a prática religiosa de todas as sextas-feiras vestir-se de branco e permanecer descalço no ambiente de trabalho. Esse fato já ocorria desde a sua admissão, sem gerar nenhum conflito com a empresa. Ocorre que, após o empregador originário ter sido adquirido por um Banco, este proibiu o funcionário de assim se comportar, baseado no regimento interno, que exige um traje específico.

¹⁴ A lei entra em vigor em 60 dias a contar de sua publicação oficial, que ocorreu no dia 03.01.2019, e as instituições de ensino terão até dois anos, a contar da entrada em vigor da Lei, para se preparar para a mudança (§3º, art. 7º-A da Lei n. 9.394/1996). A mudança não se aplica aos colégios militares (§ 4º, art. 7º-A da Lei n. 9.394/1996).

¹⁵ DOMÈNECH, Carlos Hugo Preciado. El juicio de acomodación razonable: los primeros pasos de la vinculación positiva del empresario/a con los derechos fundamentales del trabajador/a. In: <http://jpdsocial.blogspot.com/2017/05/el-juicio-de-acomodacion-razonable-los.html> Acesso em: 27/12/2018, às 17h11min.

¹⁶ SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Liberdade Religiosa e Contrato de Trabalho: A dogmática dos direitos fundamentais e a construção de respostas constitucionalmente adequadas aos conflitos religiosos no ambiente de trabalho. Niterói: Impetus, 2013.

A decisão de primeiro grau condenou o empregador ao pagamento de indenização por danos morais, mas a Turma do TRT-5ª Região entendeu que não houve discriminação religiosa, nem humilhação à dignidade do trabalhador, haja vista que “o ambiente bancário reclama a utilização de trajes mais discretos e formais”.

É necessário buscar por meio da ponderação o justo equilíbrio entre um direito fundamental do trabalhador de manifestar a sua fé religiosa e a política patronal de uniformização do funcionário.

Outrossim, inexistente conflito para uma empresa cujas atividades são exercidas todas em ambiente interno e de modo virtual ou telefônico, sem contato com clientes e terceiros, vetar absolutamente o uso de camisas com dizeres religiosos, roupas brancas quipá, e até mesmo véu islâmico.

Segundo caso. No julgamento do RR nº 7458420115030066, ocorrido em 10/05/2017, a Primeira Turma do TST considerou discriminatória a dispensa de uma empregada adventista, que guardava os sábados, que fora dispensada pelo argumento de que não possuía disponibilidade de horário para o emprego.

No acórdão, foi lavrado que “o direito protestativo do empregador de proceder à despedida imotivada não é absoluto, encontrando limites, dentre outros, no princípio da não-discriminação”. A decisão anulou o ato de dispensa e determinou a reintegração da obreira. Não houve menção expressa à teoria do dever de acomodação razoável.

Terceiro caso. Um conflito, julgado pelo Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, envolveu estudantes judeus, que queriam entrar no local do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) no sábado pela manhã, junto com os demais candidatos, e aguardar até o pôr do sol, para só então iniciar a confecção da prova.

O Tribunal indeferiu o pedido, sob os argumentos de que a pretensão “rompe com a igualdade entre os concorrentes, dando ao impetrante o direito de estar sozinho no recinto, além de onerar os cofres públicos em demasia por exigir o pagamento de toda a equipe de segurança e fiscalização por outras tantas horas, noite adentro, necessárias à conclusão do exame”. Vejamos a ementa da decisão.

Ementa: Apelação Cível Em Mandado De Segurança. Liberdade De Crença E De Religião. Concurso Público.

(...)

3- A atuação do Judiciário sobre a legalidade e constitucionalidade das restrições impostas ao livre exercício das convicções religiosas será mais ou menos ampla conforme se tratar de restrição individual, gravando uma religião específica, ou a coletividade como um todo, caso em que é legítimo buscar um “reasonableaccommodation”, ou acomodação razoável entre os interesses em jogo, desde que não se imponha à sociedade fardo excessivo e desmensurado. 4- A pretensão de entrar no local do exame no sábado pela manhã, junto com os demais candidatos, e

aguardar até o pôr do sol, para só então iniciar a confecção da prova, rompe com a igualdade entre os concorrentes, dando ao impetrante o direito de estar sozinho no recinto, além de onerar os cofres públicos em demasia por exigir o pagamento de toda a equipe de segurança e fiscalização por outras tantas horas, noite adentro, necessárias à conclusão do exame. 5- Impossibilidade de acomodação de todas as possíveis correntes religiosas. (TJ-RJ - APL: 00118834120128190026 Rio de Janeiro Itaperuna 2 Vara, Relator: Eduardo Gusmão Alves De Brito Neto, Data de Julgamento: 15/05/2015, Décima Sexta Câmara Cível, Data de Publicação: 21/05/2015).

Sobre esta situação, em 2017, o Ministério da Educação, depois de realizar uma consulta pública, tomou a decisão de realizar, a partir de então, o ENEM em dois domingos. De acordo com o Portal do MEC, a escolha pelos domingos consecutivos foi feita por 42,3% dos entrevistados, enquanto que 34,1% queria que o Enem fosse em um domingo e na segunda-feira seguinte e 23,6%, no formato atual (sábado e domingo).

Com a alteração, é atendida a reivindicação de estudantes que têm por costume guardar os sábados por razões religiosas de acabar com o “confinamento” de cinco horas ao qual eram obrigados a se submeter – acessavam o local de prova no mesmo horário que os demais e esperavam até às 19h (pôr do sol) para começar a fazer o exame.

Quarto caso. Nesse caso, a jurisprudência não referiu expressamente o uso da teoria da acomodação razoável, mas identificamos que sua base teórica fundamentou a decisão. A 2ª Turma do TST condenou por discriminação indireta a empresa cujo guia de padronização visual não trouxe a representação de trabalhadores negros, revelando critério de exclusão, ainda que não intencional.

A Convenção 111 da OIT esclarece ser irregular tanto a conduta patronal que desenvolve a discriminação direta (ou intencional), como aquele que promove a discriminação indireta, ancorada em políticas organizacionais aparentemente neutras, mas que geram a consequência da discriminação.

A empresa tinha um guia de padronização visual para seus empregados, no qual não constavam fotos de nenhum que representasse a raça negra. O TST entendeu que a falta de diversidade racial no guia de padronização visual da empresa é uma forma de discriminação, ainda que indireta, que tem o condão de ferir a dignidade humana e a integridade psíquica dos empregados da raça negra, como no caso da reclamante que moveu a ação, que não se sentiu representada em seu ambiente laboral. Trata-se do processo RR-1000390-03.2018.5.02.0046, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, DEJT 04/12/2020.

Nessa situação específica, a reclamação trabalhista foi julgada improcedente nas primeiras instâncias (Vara do Trabalho e Tribunal Regional do Trabalho), mas a 2ª Turma do TST, na relatoria da Min. Delaíde Miranda Arantes, deu provimento ao recurso de revista para deferir a indenização a título de danos morais, no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), em

razão de discriminação racial indireta, pois o guia de padronização visual dos empregados da empresa não apresentam nenhuma foto de empregado de cor negra.

3.1 OUTRAS APLICAÇÕES DA ACOMODAÇÃO RAZOÁVEL NA JURISDIÇÃO TRABALHISTA À LUZ DA INCLUSÃO SOCIAL

Para os primeiros casos em destaque, cumpre por oportuno defender a aplicação da teoria da acomodação razoável não apenas para as pessoas com deficiência, mas também àquelas que são cuidadoras primárias de pessoas com deficiência.

No âmbito da Administração Pública, a Lei nº 13.370/2016 alterou o art. 98, §3º, da Lei nº 8.112/1990 para estender o direito ao horário especial ao servidor público federal que possui cônjuge, filho ou dependente com deficiência e para revogar a exigência de compensação. Especificamente no que toca ao Direito do Trabalho, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 110/2016, da relatoria do senador Flavio Arns, que pretende reduzir em 10% a jornada dos trabalhadores que tenham sob sua guarda filhos com deficiência, sem prejuízo da remuneração.

Temos 3 (três) exemplos práticos de precedentes na Justiça do Trabalho.

Em primeiro lugar, mesmo sem se referir expressamente à teoria, o juízo da 7ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, nos autos do processo n. 0000747-07.2016.5.05.0007 - RTSum - 28/10/2016 do TRT-5, determinou a redução em 50% da carga horária da trabalhadora, com a manutenção do mesmo patamar remuneratório e sem necessidade de compensação, em razão da necessidade de acompanhar seu filho em consultas médicas diariamente, pois ele tem alteração genética no cromossomo 21 (Síndrome de Down).¹⁷

A trabalhadora (mãe) juntou os relatórios médicos, que evidenciavam a necessidade de tratamentos de natureza multidisciplinar (terapia ocupacional, fisioterapia, pediatria, fonoaudiologia, geneticista e nutricionista) destinados ao desenvolvimento físico, sensorial e intelectual da criança.

Além disso, a trabalhadora demonstrou que era responsável por levar a criança e que não tinha o acompanhamento do pai da criança, que trabalhava no Rio de Janeiro. A trabalhadora (mãe) ficou responsável por comprovar anualmente a situação referente à necessidade de acompanhamento ao tratamento multidisciplinar do filho.

Como defende Letícia Martel, a acomodação razoável também se refere às

¹⁷ Para visualizar a íntegra da sentença, acessar: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/400046090/andamento-do-processo-n-0000747-0720165050007-rtsum-28-10-2016-do-trt-5?ref=topic-lawsuit> Acesso em 05.01.2019 às 17h34.

flexibilizações efetuadas através, inclusive, de exceções no horário de trabalho.¹⁸ Com respaldo no citado caso concreto, sustentamos, pois, que essa modificação pode ocorrer por carência de terceiros (dependentes do trabalhador) e não apenas por necessidade do próprio empregado.

Como mencionado no tópico 3.3, chamado “A teoria na União Europeia”, o pensamento também encontra apoio no cenário europeu. No caso Coleman, o TJE sustentou a tese de que uma pessoa sem deficiências que é responsável pelos cuidados de uma criança com deficiência pode sofrer assédio no ambiente de trabalho, razão pela qual também pode requisitar acomodação razoável. (Tribunal de Justiça Europeu, S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law, 2008).¹⁹

Em segundo lugar, em outro caso concreto, a 8ª Turma do TST manteve acórdão regional que deferiu pleito de alteração do turno de empregada para conciliar demanda familiar envolvendo filhos com Transtorno do Espectro Autista.

Trata-se de decisão histórica proferida no processo AIRR-21144-43.2019.5.04.0029, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 04/12/2020, por envolver o drama social dos trabalhadores e trabalhadoras que ostentam demanda especial de conciliação da vida familiar com o trabalho. No caso, a reclamante, mãe de filhos com Transtorno do Espectro Autista, ingressou com ação pleiteando a mudança de turno, negada pelo empregador. Mencionou que o marido trabalha de dia e, por isso, pleiteou a alteração de sua jornada para o turno da noite para dar a necessária atenção aos seus dois filhos menores.

Nesse caso, a trabalhadora não pediu redução da jornada ou das tarefas a cumprir, mas apenas a mudança de jornada e que tal alteração para a empresa, que atua no setor de saúde, não traria dificuldades maiores a ponto de gerar um prejuízo.

A 8ª Turma do TST, na relatoria da Min. Dora Maria Da Costa, invocou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ratificada pelo Brasil pelo Decreto nº 6.949/2009) e a Convenção sobre os Direitos da Criança (ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 99.710/1990), ambos ratificados pelo Brasil, para lembrar que a proteção especial à criança constitui compromisso a ser cumprido pela família, pelo Estado e pela sociedade.

Em terceiro lugar, outro julgamento paradigmático ocorreu no processo RR-11204-62.2017.5.15.0144, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 04/12/2020, em que a 3ª Turma do TST deu provimento parcial a recurso de revista para adaptar a jornada de professora municipal (Município de Bariri) de modo a atender necessidade de acompanhamento do filho, portador da síndrome de Down, em terapias.

¹⁸ MARTEL, MARTEL, Letícia de Campos Velho. Adaptação razoável: o novo conceito sob as lentes de uma gramática constitucional inclusiva. Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos (Impresso), v. 08, p. 105, 2011.

¹⁹ MARTEL, Letícia de Campos Velho. Adaptação razoável: o novo conceito sob as lentes de uma gramática constitucional inclusiva. Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos (Impresso), v. 08, p. 103, 2011.

As decisões de 1º e 2º grau (Vara do Trabalho e Tribunal Regional do Trabalho) negaram o pedido, justificando que os princípios constitucionais não autorizam o Poder Judiciário a impor obrigações não previstas em lei, notadamente as que representam impacto financeiro. As decisões defenderam que a efetivação do que pretende a trabalhadora deve ocorrer por meio de políticas públicas.

No entanto, em 3º grau de jurisdição (no TST), a trabalhadora conseguiu redução da jornada de trabalho, sem diminuição proporcional da remuneração e sem a compensação de horários, a fim de que pudesse acompanhar seu filho de seis anos de idade, portador da Síndrome de Down, em atividades terapêuticas indispensáveis ao desenvolvimento sadio e à integração social da criança.

Isso ocorreu através de concessão de horário especial por meio do aumento das horas de trabalho pedagógico livre e diminuição equivalente da jornada presencial. A decisão, citando o dever do empregador de acomodação razoável das necessidades da sua empregada e seus filhos deficientes, promoveu adaptações na jornada da trabalhadora, conciliando demandas de tratamento dos seus filhos, sem implicar em custo excessivo para o empregador.

Outro contexto de aplicação do dever de acomodação razoável que merece destaque é a utilização de banheiros por pessoas transexuais. Nesse ponto, antes de tudo, importante apresentar noções sobre orientação sexual e identidade de gênero. Para tanto, trazemos as definições presentes nos Princípios de Yogyakarta sobre a Aplicação da Legislação Internacional de Direitos Humanos em relação à Orientação Sexual e Identidade de Gênero.

Orientação sexual é a “capacidade de cada pessoa de experimentar uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como de ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas”, ao passo que identidade de gênero é a “experiência interna, individual e profundamente sentida que cada pessoa tem em relação ao gênero, que pode, ou não, corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo-se aí o sentimento pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive o modo de vestir-se, o modo de falar e maneirismos”.

Dentro da “identidade de gênero”, estão os transexuais, isto é, o ser humano cuja identidade de gênero (como a própria pessoa se sente em relação ao gênero) não corresponde ao seu sexo biológico, independentemente de realização ou não de cirurgia de redesignação sexual.

Nesse contexto, pode-se destacar que desde 2015, no âmbito do Ministério Público do Trabalho (MPT), uma normatização acerca do tema. A portaria 1.036, de 01/12/2015, além de

tratar da questão do uso do nome social, trata, de maneira específica, no art. 4º, acerca do uso dos banheiros por pessoas trans, registrando que “deve ser garantido o uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero, quando houver, de acordo com o nome social e a identidade de gênero de cada pessoa”.

A norma do MPT, acertadamente, garante o direito ao uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero de acordo com o nome social e a identidade de gênero de cada pessoa.

Em seu parágrafo único, o aludido art. 4º veda a criação de espaços de uso exclusivo para pessoas travestis e transexuais, solução equivocada que comumente é adotada por empregadores.

Em 2018, o Ministério Público da União – MPU, por meio da Portaria PGR/MPU nº 104, de 12 de dezembro de 2018, que alterou a Portaria PGR/MPU Nº 7, de 01º de março de 2018, em seu art. 5º-A, seguiu a mesma linha do MPT. Dessa forma, uma pessoa que se enquadra, biologicamente, no sexo masculino, mas se identifica como pertencente ao gênero feminino, possui o direito de utilizar o sanitário destinado ao gênero feminino (gênero de sua identificação pessoal), sendo a recíproca, evidentemente, verdadeira.

Diante de um pedido de um(a) empregado(a) trans em utilizar o banheiro do gênero que se identifica, há, comumente, a alegação de existir uma colisão de direitos fundamentais, sob o argumento de que o direito da pessoa trans de utilizar o sanitário do gênero que se identifica colide com o direito da pessoa que se identifica com seu sexo biológico de não dividir espaços íntimos com pessoas de “outro sexo”.

No entanto, como bem ensina Danilo Gaspar, trata-se de aparente colisão de direitos fundamentais, pois quando uma mulher trans (sexo masculino e gênero feminino) utiliza o banheiro destinado ao gênero feminino, não há, com relação às mulheres “cis” (sexo feminino e gênero feminino), nenhuma diferença comportamental que justifique o ilusório argumento da colisão de direitos.

Ademais, como dito acima, a criação de banheiros para “pessoas trans” (vedado, como se viu, pela portaria 1.036 do MPT) é prática discriminatória que não concilia o aparente conflito. Deve o empregador, com base no dever de acomodação razoável, oferecer duas opções a seus colaboradores. Primeira: disponibilização de banheiro agênero (ou seja, sanitário que pode ser utilizado por quaisquer pessoas, independentemente do gênero). Segunda: direito da pessoa trans utilizar o banheiro de acordo com seu gênero (forma como se sente) e não com seu sexo (biologicamente atribuído à pessoa).

Independentemente da opção, deve o empregador, instado a se manifestar sobre este tema, promover conscientização coletiva dos seus empregados da necessidade de respeitar as diferenças e não se opor a tais direitos e garantias. No âmbito da Justiça do Trabalho, já é possível encontrar decisões sobre o tema objeto do presente texto.

Primeiro caso: processo 000093977.2012.5.09.0003, julgado no âmbito do TRT da 09ª Região, no qual se debatia o caso de uma empregada trans impedida de usar o banheiro feminino e obrigada a utilizar o banheiro masculino. Foi deferida uma indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) à autora da ação.

Segundo caso: pode também ser destacado o processo 0003365-15.2013.5.02.0038, julgado no âmbito do TRT da 02ª Região, envolvendo um caso de uma empregada trans que era obrigada a usar o banheiro de pessoas com deficiência. Ao final do julgamento, foi deferida uma indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) à autora da ação.

Terceiro caso: o julgamento do processo 0010043-62.2017.5.18.0005, julgado no âmbito do TRT da 18ª Região, envolvendo um caso de uma empregada trans impedida de usar o banheiro feminino e obrigada a utilizar o banheiro masculino. Ao fim do julgamento, concluiu-se pela indenização por danos morais de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Assevera-se que a única solução capaz de concretizar os direitos fundamentais é a garantia pelo empregador o uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero, quando houver, de acordo com o nome social e a identidade de gênero de cada pessoa. O que rege a conduta humana são comportamentos. Por isso, são os comportamentos (e não as questões meramente biológicas) que devem servir de balizas para os relacionamentos interpessoais, inclusive no mundo do trabalho. No mais, caso o empregador se veja diante de uma situação de resistência por parte dos(as) empregado(as) “cis”, compete ao empregador materializar uma política de conscientização de todos os trabalhadores da empresa, de modo que se garanta um meio ambiente de trabalho livre de qualquer conduta discriminatória.

Por fim, entendemos que a atividade legislativa seria relevante para delinear a teoria, traçando diretrizes de como a teoria pode ser aplicada na resolução dos problemas práticos, mas pensamos que, enquanto nova legislação não for editada, cabe ao Judiciário apreciar caso a caso os sujeitos ativos, passivos, a razoabilidade da adaptação e o ônus indevido.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após examinar em que consiste a teoria, bem como sua origem e sua aplicação na Jurisprudência, em especial a seara laboral, este capítulo chegou a algumas conclusões, sem prejuízo das demais ilações aqui alcançadas.

Infere-se que o dever de acomodação razoável não se limita ao âmbito trabalhista, também podendo ser utilizado para justificar condutas em outros ramos do Direito. Como no caso apontado sobre o pleito de estudantes judeus realizarem o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), adentrando ao recinto da prova no turno matutino do dia de sábado e aguardando o pôr do Sol. A partir da situação apontada, em 2017, o Ministério da Educação, depois de realizar uma consulta pública, tomou a decisão de realizar, a partir de então, o ENEM em dois domingos.

Dentro da jurisdição trabalhista, objeto específico de análise deste artigo, o dever de acomodação razoável não se restringe à proteção da liberdade religiosa dos trabalhadores. Conforme estudos e investigações, principalmente de casos analisados, pode ser aplicável a diversas situações, tais como: acomodação das pessoas com deficiência, dos responsáveis por pessoas com deficiência, dos trabalhadores que retornam de reabilitação profissional, das trabalhadoras do gênero feminino, da utilização de banheiros por pessoas transexuais etc.

Desse modo, entendemos que a atividade legislativa seria relevante para delinear a teoria, mas, enquanto nova legislação não for editada, cabe à doutrina investigar novos desdobramentos da teoria em situações práticas, da mesma forma que cabe ao Poder Judiciário apreciar caso a caso os sujeitos ativos, passivos, a razoabilidade da adaptação e o ônus indevido.

E, para que os estudiosos do Direito Constitucional do Trabalho, e principalmente, os processualistas da seara laboral, urge a necessidade de um maior aprofundamento sobre a temática do dever de acomodação razoável. Além de se configurar como um tema urgente do Direito Humano ao Trabalho e, notadamente, a inclusão social, este artigo é um convite para que mais colegas se juntem a esta empreitada, aprofundando o entendimento das questões aqui colocadas. Incluindo a análise de outros julgados e as especificidades durante a pandemia do coronavírus.

REFERÊNCIAS

Convenção de Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas - CDPD/ONU.

DOMÈNECH, Carlos Hugo Preciado. El juicio de acomodación razonable: los primeros pasos de la vinculación positiva del empresario/a con los derechos fundamentales del trabajador/a. In: <http://jpdsocial.blogspot.com/2017/05/el-juicio-de-acomodacion-razonable-los.html> Acesso em: 27/12/2018, às 17h11min.

DUTRA, Renata Queiroz. Trabalho, Regulação e Cidadania: a dialética da regulação social do trabalho. São Paulo: LTr: 2018.

GARCÍA JIMÉNEZ, M. El principio ergonómico y el derecho a la adaptación razonable: Adecuación del puesto de trabajo". Revista Doctrinal Aranzadi Social paraf. 38, BIB 2005.

GASPAR, Danilo Gonçalves. A utilização de banheiros por empregados(as) transexuais. In: <http://www.trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-utilizacao-de-banheiros-por-empregadosas-transexuais>

GASPAR, Gabriela Curi. Colisão de Direitos Fundamentais nas Relações de Emprego em Organizações de Tendência. Dissertação de Mestrado na UFBA. Salvador, p. 90. 2015.

Gorz, André. Adeus ao proletariado: para além do socialismo. Trad. Ângela Ramalho Vianna e Sérgio Góes de Paula. Rio de Janeiro, Forense Universitária. 1982.

Habermas, Jürgen. "Técnica e ciência como ideologia". In: Benjamin, W., Horkheimer, M., Adorno, T. & Habermas, J. Textos escolhidos. São Paulo, Abril Cultural (col. Os Pensadores, 48). 1978.

_____. Para a reconstrução do materialismo histórico. Trad. Carlos Néilson Coutinho. São Paulo, Brasiliense. 1983.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 8. Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTEL, Letícia de Campos Velho. Adaptação razoável: o novo conceito sob as lentes de uma gramática constitucional inclusiva. Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos (Impresso), v. 08, p. 103, 2011.

MEIRELES, Edilton. Abuso do Direito na Relação de Emprego. São Paulo: LTr, 2015, p. 183.

Offe, Claus. Trabalho & Sociedade: Problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho (v. I: A crise; v. II: Perspectivas). Rio de Janeiro, Tempo Brasileiro. 1983.

OLIVEIRA FILHO, J. G. Fundamentos Jurídicos da Função Social da Empresa. Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2008, p.105.

POLANYI, Karl. A grande transformação: as origens de nossa época. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

QUEIROZ, Phillipe Ramon Cerqueira. A incidência do direito fundamental à liberdade religiosa nas relações de emprego: uma análise a partir da teoria do dever de acomodação

razoável. 80 f. il. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Liberdade Religiosa e Contrato de Trabalho: A dogmática dos direitos fundamentais e a construção de respostas constitucionalmente adequadas aos conflitos religiosos no ambiente de trabalho. Niterói: Impetus, 2013, p. 242.

SILVA NETO, Manoel Jorge. Proteção Constitucional à liberdade Religiosa. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008, p. 163.