

# Liberdade religiosa no ambiente de trabalho: direitos fundamentais empresariais

A liberdade religiosa é um direito fundamental consagrado na Constituição, segundo o qual é inviolável a liberdade de consciência e de crença, assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e locais de culto e a suas liturgias. Este preceito é respaldado por tratados internacionais ratificados pelo Brasil, como a Convenção de Trabalho (OIT), que veda discriminações no emprego.

No contexto das relações de trabalho, este direito não é absoluto. O empregador tem a legitimidade para estabelecer normas de vestimenta e higiene, desde que justificadas por razões objetivas, como segurança, ordem institucional ou a natureza da atividade. Quanto ao tema, em recente julgamento do Trabalho da 9ª Região condenou o empregador por proibir o uso de guias religiosas, o que permitia correntes comuns, o que foi interpretado como intolerância religiosa, além de violação ao princípio da isonomia. A decisão reforça que a neutralidade em trabalho não pode ser usado como pretexto para suprimir direitos fundamentais ou impor

Oscar Liberal / Museu



## Constrangimento no expediente

Ao mesmo tempo, a liberdade religiosa também compreende o direito de manifestar crenças e práticas religiosas. A jurisprudência e a doutrina apontam que práticas como a implantação de cultos no ambiente de trabalho, mesmo que de forma não formal, podem gerar constrangimento e caracterizar a violação do poder entre empregador e empregado. A coação pode ser exercida por pressões veladas, receio de represálias, prejuízos no ambiente de trabalho.

Deve-se destacar que a vedação à discriminação religiosa não é seletiva. Questionar a religião do candidato, ressalta-se, constitui prática discriminatória, podendo ensejar ações indenizatórias pela empresa. O tema já foi (e tem sido) objeto de ações do Ministério Público do Trabalho visando a reforçar a proteção à dignidade e à igualdade de oportunidades no acesso a

## Adaptação à diversidade religiosa



Nesse cenário, a adaptação de empresas e trabalhador medida de prevenção e gestão de riscos. É recomendável códigos de conduta claros e aplicáveis a todos, previgiene e comportamento, sempre pautadas em critérios devem promover a inclusão e o respeito às diferenças interpretadas como preconceito ou violação à isonomia.

Do ponto de vista dos empregados, é igualmente importante religiosa deve conviver com o bom funcionamento da a fé não pode interferir no desempenho das funções, pr constrangimento a colegas e terceiros. O equilíbrio mútuo, prevenindo conflitos e assegurando um ambiente discriminação.

### Judicialização por conflitos

A crescente judicialização de conflitos envolvendo r tema e impõe a necessidade de capacitação de gestores lidar adequadamente com essas situações. O objetivo direitos fundamentais com as legítimas necessidades neutralidade não se transforme em intolerância e que licença para impor crenças.

Neste contexto, considerados a liberdade religiosa e atual reside na construção de ambientes laborais que a convivência entre diferentes crenças seja pautada cumprimento das normas jurídicas vigentes. A harmoni disciplina empresarial não apenas é possível, mas ne organizacional e para a promoção de relações de trab

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-ago-19/liberdade-religiosa-no-a-e-normas-empresariais/>