

CARTILHA

LIBERDADE RELIGIOSA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO



2025

LIBERDADE RELIGIOSA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO



Comissão de Direito
e Liberdade Religiosa
Subseção Guarulhos

Palavra do Presidente

A OAB Guarulhos tem a honra de apresentar esta cartilha sobre Liberdade Religiosa nas Relações de Trabalho, um tema de enorme relevância no atual cenário social e jurídico.

Vivemos em um país plural, diverso e rico em manifestações de fé e de crença. Essa diversidade, quando respeitada, fortalece a cidadania, a democracia e o ambiente de trabalho. No entanto, ainda enfrentamos desafios que exigem informação, diálogo e conscientização.

A advocacia tem o dever de ser a voz daqueles que não têm voz, e o respeito à liberdade religiosa é parte essencial da defesa dos direitos humanos e da dignidade da pessoa. Com esta publicação, buscamos oferecer um material prático, acessível e comprometido com a promoção da igualdade e com a construção de ambientes de trabalho mais justos e inclusivos.

Parabenizo a todos os colegas que se empenharam na elaboração desta obra, especialmente os advogados e advogadas que, de forma dedicada e voluntária, se debruçaram sobre o tema. A qualidade desta cartilha é reflexo do talento, da seriedade e do compromisso dos que acreditam que a advocacia deve ser instrumento de transformação social.



Comissão de Direito
e Liberdade Religiosa
Subseção Guarulhos

Palavra do Presidente

Trata-se de mais uma relevante contribuição da OAB Guarulhos para a sociedade, reafirmando nossa missão institucional de estar presente nos grandes debates, oferecendo conhecimento e soluções práticas para fortalecer os direitos fundamentais e promover a justiça social.

Que esta cartilha seja não apenas um guia de orientação, mas também um convite à reflexão e à ação. O respeito à liberdade religiosa é um passo fundamental para uma sociedade mais fraterna e para relações de trabalho verdadeiramente democráticas.

Abner Vidal

Presidente – OAB Guarulhos



Comissão de Direito
e Liberdade Religiosa
Subseção Guarulhos

Palavra da Vice-Presidente

É com grande satisfação que registro meu profundo agradecimento à Comissão de Direito e Liberdade Religiosa pela elaboração da cartilha Liberdade Religiosa nas Relações de Trabalho.

Este trabalho representa muito mais do que um material informativo, é um instrumento de conscientização e de defesa dos direitos fundamentais, que reafirma a importância do respeito à diversidade e à dignidade humana dentro das relações laborais.

Parabenizo cada integrante da Comissão pela dedicação e pelo compromisso em trazer reflexões tão necessárias para a sociedade e para a advocacia. Iniciativas como esta fortalecem nossa missão institucional de promover justiça, igualdade e liberdade.

Ana Paula Menezes Faustino

Vice-presidente da OAB Subseção Guarulhos



Comissão de Direito
e Liberdade Religiosa
Subseção Guarulhos

GESTÕES

2022/2024 - 2025/2027

Coordenação da Cartilha - 1ª Edição

Andréa Ribas
Carla Alcântara
Cecilia Vieira
Débora Lemos
Marco Gobeth
Meire de Andrade
Paula Moutinho
Rute Ferreira



Comissão de Direito
e Liberdade Religiosa
Subseção Guarulhos

SUMÁRIO

1. Apresentação.....	4
2. Introdução.....	5
3. O que é Empregador?.....	6
4. O que é Empregado?.....	7
5. Quais os tipos de trabalhadores?.....	8
6. Quais as diferenças entre as relações de trabalho e as relações de emprego?.....	10
7. O que são Organizações Religiosas?.....	11
8. Quais os tipos de trabalho mais comuns nas Organizações Religiosas?	12
9. Quais as consequências da intolerância religiosa no ambiente de trabalho?	13
10. Qual a relação da religião com o trabalho?.....	14
11. O empregado pode manifestar sua religiosidade no ambiente de trabalho?.....	15
12. O empregador pode restringir a contratação de pessoas por razões religiosas?.....	16
13. O empregado é obrigado a praticar certas liturgias diferentes das suas no ambiente de trabalho?..	17
14. O que é objeção de consciência?.....	18
15. Como lidar com a objeção de consciência no ambiente de trabalho?.....	19
16. Como as empresas devem acomodar a objeção de consciência	20
17. O que é <i>compliance</i> ?.....	21
18. Qual a relação entre <i>compliance</i> e Liberdade Religiosa?.....	22
19. Qual é a fundamentação legal para a Liberdade Religiosa na Relações de Trabalho?.....	23
20. Onde denunciar?.....	24

1 APRESENTAÇÃO

Esta cartilha é resultado do dedicado trabalho e estudo dos membros da Comissão de Direito e Liberdade Religiosa da OAB Guarulhos - Gestões 2022/2024 e 2025/2027, na busca da promoção, conscientização e respeito aos direitos humanos fundamentais, reforçando o compromisso da 57ª Subseção com a Justiça e a Cidadania.



Comissão de Direito
e Liberdade Religiosa
Subseção Guarulhos

2 INTRODUÇÃO

A liberdade religiosa é um direito fundamental garantido pela Constituição Federal e por tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário.

Direito que assegura a todos os indivíduos a liberdade de crença, culto e prática religiosa, sem discriminação ou coerção.

No contexto das relações de trabalho, a liberdade religiosa assume um papel imprescindível, pois envolve a interação entre empregadores, trabalhadores, empresas privadas e públicas, além das próprias organizações religiosas, tendo como premissa a garantia e respeito à liberdade de crença e não crença no ambiente de trabalho.

Abordaremos os direitos e deveres de empregadores e trabalhadores, destacando a importância de um ambiente inclusivo e respeitoso para todas as crenças. Além disso, discutiremos as responsabilidades das empresas públicas, privadas e instituições religiosas no acolhimento da diversidade e repúdio às práticas discriminatórias.

Esperamos que este guia seja uma ferramenta útil para todos os envolvidos nas relações de trabalho, promovendo respeito mútuo e coexistência pacífica.

A OAB Guarulhos acredita e trabalha para que a valorização da diversidade religiosa contribua para um ambiente laborativo mais harmonioso e produtivo, beneficiando tanto os indivíduos quanto as organizações.

3 O QUE É EMPREGADOR?

Empregador é aquele que assume os riscos da atividade econômica, mediante contraprestação salarial.

Art. 2º da *CLT - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

*Consolidação das Leis do Trabalho

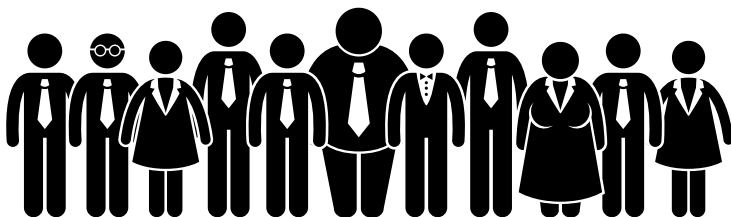


4 O QUE É EMPREGADO?

Empregado é aquele que presta serviço de maneira habitual, com subordinação, pessoalidade, mediante recebimento de salário.

Art. 3º da *CLT - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

*Consolidação das Leis do Trabalho



5

QUAIS OS TIPOS DE TRABALHADORES?

- **Formal ou Assalariado** é aquele que preenche os requisitos de habitualidade, subordinação, pessoalidade, mediante recebimento de salário, ou seja, possui vínculo de emprego conforme artigo 3º da CLT.
- **Profissional Liberal** é aquele que exerce uma profissão de nível técnico ou superior com liberdade para exercer determinada função, de acordo com sua formação. Pode ser contratado com ou sem vínculo de emprego.
- **Autônomo** é aquele que desenvolve suas atividades com iniciativa e organização próprias. Suas características são:
 - a. trabalham com liberdade, sem vínculo empregatício.
 - b. não estão subordinados a ninguém;
 - c. organizam seu horário e escala de trabalho e prestam serviços para outras pessoas ou empresas.
 - d. o tipo de serviço acontece com início e fim bem definidos.
- **Eventual** é aquele que presta serviços sem vínculo empregatício e sem permanência.
A atividade realizada não pode ser a principal da contratante.

- **Voluntário** é aquele que dispõe do seu tempo e mão de obra, por sua própria vontade e satisfação pessoal, nos termos da Lei nº 9.608/1998.
- **Empregado Doméstico** é aquele que presta serviço de forma contínua, subordinada, onerosa, pessoal e de finalidade lucrativa à pessoa ou à família contratante. É definido pela Lei Complementar nº 150/2015.
- **Estagiário** é o estudante que está sendo preparado para o desenvolvimento de seu trabalho, dentro da sua área de atuação. Definido pela Lei nº 11.788/2008.
- **Trabalhador Informal** é aquele que não cumpre as formalidades legais sujeitando-se a situação de vulnerabilidade social.
- **Forçado** é aquele análogo à escravidão, onde trabalhadores atuam sob ameaças ou coação, em condições sub-humanas e sem nenhuma liberdade.
- **Religioso** é aquele que trabalha nas organizações religiosas em decorrência de uma vocação para a qual se sente chamado. A Lei 14.647/2023 alterou o artigo 442 da CLT para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre entidades religiosas ou instituições de ensino vocacional e seus ministros, membros ou quaisquer outros que a eles se equiparem.

6

QUAIS AS DIFERENÇAS ENTRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO E AS RELAÇÕES DE EMPREGO?

- **Relações de Trabalho** são todas aquelas que ocorrem sem vínculo de emprego.
- **Relações de Emprego** são todas aquelas que ocorrem com vínculo empregatício, pelos preenchimentos dos requisitos da habitualidade, subordinação, pessoalidade, alteridade e onerosidade (pagamento de salário) - art. 3º da CLT.



7 O QUE SÃO ORGANIZAÇÕES RELIGIOSAS?

As organizações religiosas são pessoas jurídicas de direito privado que reúnem pessoas que professam uma religião segundo seus ditames e sob a perspectiva de uma fé, de uma ideologia ou dogma, de uma filosofia que lhes forneçam o fundamento para suas iniciativas religiosas, educacionais, assistenciais e outras; que resultam da confissão e vivência da fé de seus membros ou integrantes.

São entidades devocionais, constituídas sob o manto confessional, portadoras de um direito próprio que regula e disciplina sua organização e atividades, nos termos do Código Civil Brasileiro.

8

QUAIS OS TIPOS DE TRABALHO MAIS COMUNS NAS ORGANIZAÇÕES RELIGIOSAS?

As organizações religiosas podem contratar todo tipo de trabalhador, a depender das suas necessidades, conforme as orientações do tópico 5 (Quais os tipos de Trabalhadores?).



9 QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DA INTOLERÂNCIA RELIGIOSA NO AMBIENTE DE TRABALHO?

A discriminação de crença no ambiente de trabalho pode repercutir de forma negativa tanto para os indivíduos envolvidos quanto para a organização como um todo.

Aqui estão algumas delas:

- **Desmotivação e Baixa Produtividade:** Quando uma pessoa sente que suas crenças não são respeitadas, pode se sentir desvalorizada, o que afeta sua motivação e, consequentemente, sua performance.
- **Problemas Legais:** Casos de discriminação religiosa podem resultar em processos judiciais, gerando custos financeiros e danos à reputação da empresa.
- **Impacto na Cultura Organizacional:** Um ambiente de trabalho que não promove a inclusão e o respeito pode desestimular a diversidade, afetando a criatividade e a inovação no ambiente laboral.
- **Saúde Mental e Bem-Estar:** A intolerância pode levar ao estresse, ansiedade e outros problemas de saúde mental entre os colaboradores.
- **Conflitos Interpessoais:** A falta de respeito às crenças religiosas pode causar tensão e desentendimentos entre colegas, prejudicando as relações e a harmonia no ambiente de trabalho.

Criar um ambiente que respeite a diversidade religiosa é essencial para o bem-estar de todos. Isso inclui estabelecer políticas claras contra discriminação e fomentar a empatia e a compreensão.

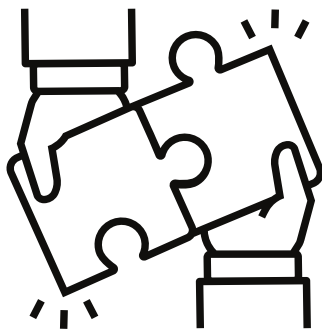


Comissão de Direito
e Liberdade Religiosa
Subseção Guarulhos

10 QUAL A RELAÇÃO DA RELIGIÃO COM O TRABALHO?

A relação da religião com o trabalho pode variar muito de acordo com as crenças e práticas de cada pessoa.

Para algumas pessoas, a religião pode influenciar a forma como encaram o trabalho, trazendo valores como ética, solidariedade e responsabilidade. Já para outras, a religião pode ser um guia para escolher uma carreira que esteja alinhada com seus princípios e propósitos de vida, buscando um sentido maior para o trabalho.



O EMPREGADO PODE MANIFESTAR SUA RELIGIOSIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO?

SIM, tanto em empresas privadas como em órgãos públicos. No entanto, é importante que essa manifestação seja feita de forma respeitosa e que não interfira nas atividades laborais ou nos direitos dos demais colegas.

A liberdade religiosa é um direito fundamental e os empregadores devem garantir um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, onde as pessoas possam expressar suas crenças sem sofrer discriminação ou retaliação.

Em espaços de trabalho diversos é fundamental promover o diálogo e o respeito mútuo entre colegas de diferentes crenças, criando um ambiente onde a diversidade religiosa seja valorizada.

Caso surjam conflitos relacionados à manifestação da religiosidade no ambiente de trabalho, é importante buscar mecanismos de diálogo e mediação para encontrar soluções que respeitem os direitos e as crenças de todos os envolvidos.



12 O EMPREGADOR PODE RESTRINGIR A CONTRATAÇÃO DE PESSOAS POR RAZÕES RELIGIOSAS?

NÃO! A discriminação com base na religião é ilegal. Os empregadores são proibidos de restringir a contratação de pessoas com base em sua religião. Todas as pessoas têm o direito de serem tratadas de forma justa, respeitosa e igualitária no mercado de trabalho, independente de suas crenças religiosas.

É importante que os empregadores promovam um ambiente inclusivo e digno, que valorize a diversidade e não acolha qualquer forma de discriminação.

O artigo 5º, inciso VI, da Constituição Federal garante a inviolabilidade de crença, proibindo a discriminação com base na religião também no contexto do trabalho, bem como em outras esferas da vida social.



O EMPREGADO É OBRIGADO A PRATICAR CERTAS LITURGIAS DIFERENTES DAS SUAS NO AMBIENTE DE TRABALHO?

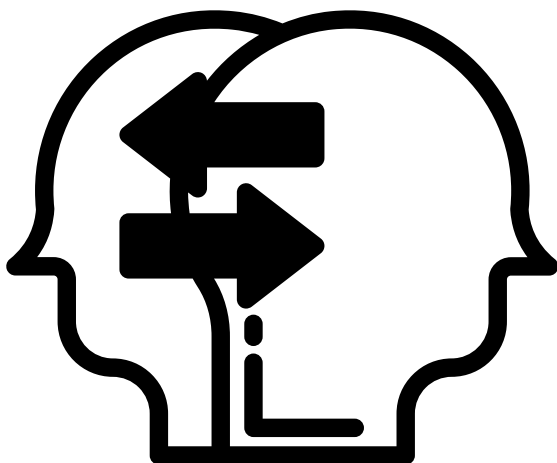
NÃO, um trabalhador não pode ser obrigado a praticar liturgias ou rituais religiosos que não estejam alinhados com suas crenças no ambiente laborativo.

É responsabilidade do empregador garantir que todos os funcionários tenham liberdade para praticar suas crenças religiosas, desde que isso não interfira de forma negativa nas atividades de trabalho ou nos direitos de outros colaboradores.

Caso um empregado se sinta pressionado a praticar rituais religiosos que vão contra suas convicções, é fundamental buscar orientação e apoio para resolver a situação de forma juridicamente adequada.

O QUE É OBJEÇÃO DE CONSCIÊNCIA?

É o direito de um indivíduo de se recusar a realizar determinadas ações que vão contra suas convicções éticas, morais ou religiosas.



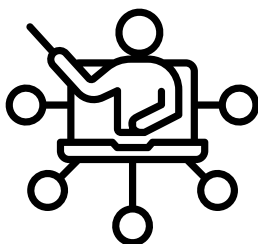
COMO LIDAR COM A OBJEÇÃO DE CONSCIÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO?

- **Diálogo Aberto:** É essencial que empregadores e empregados mantenham uma comunicação aberta e respeitosa, com liberdade de expressão e escuta ativa.
- **Políticas Claras:** Empresas devem ter políticas nítidas que abordem a objeção de consciência, especificando como essas situações serão tratadas.
- **Acomodações Razoáveis:** Sempre que possível, as empresas devem acomodar as objeções de consciência, desde que isso não cause um ônus indevido à operação da empresa ou aos direitos de outros empregados.



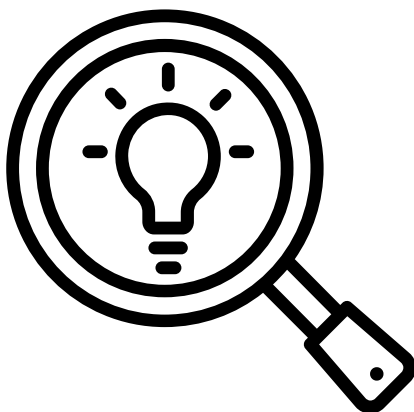
COMO AS EMPRESAS DEVEM ACOMODAR A OBJEÇÃO DE CONSCIÊNCIA?

- **Reatribuição de Tarefas:** Se um empregado não pode realizar uma tarefa específica devido a uma objeção de consciência, a ele podem ser reatribuídas outras tarefas que não entrem em conflito com suas crenças.
- **Treinamento e Sensibilização:** Empresas podem oferecer treinamento para todos os funcionários sobre a importância da objeção de consciência e como lidar com essas situações de maneira respeitosa e inclusiva.
- **Consultoria Jurídica:** Em casos complexos, o caminho mais adequado é a busca por orientação jurídica para garantir que as acomodações estejam em conformidade com a legislação vigente.



17 O QUE É COMPLIANCE?

"Compliance" é o conjunto de medidas e procedimentos com o objetivo de prevenir, detectar e remediar a ocorrência de irregularidades, fraudes, assédios e outras posturas que possam ferir não apenas a integridade financeira, econômica e a reputação da instituição, mas também a dignidade dos colaboradores e profissionais que atuam na instituição.



QUAL A RELAÇÃO ENTRE COMPLIANCE E LIBERDADE RELIGIOSA?

O artigo 5º, inciso VI da Constituição Federal estabelece a liberdade de crença e de culto no Brasil, prevendo que, independentemente da fé, crença ou não crença que professem, todas as pessoas devem ser respeitadas e tratadas sem discriminação.

As instituições podem e devem antever em suas normas de conduta (Regimentos Internos) a questão do respeito à liberdade religiosa dos seus colaboradores e fornecedores, a fim de evitar a discriminação de cunho religioso que pode acarretar riscos jurídicos à Organização.



QUAL É A FUNDAMENTAÇÃO LEGAL PARA A LIBERDADE RELIGIOSA NA RELAÇÕES DE TRABALHO?

- Declaração Universal dos Direitos Humanos
 - Artigo 18 - Todo ser humano tem direito à liberdade de pensamento, consciência e religião.
- Constituição Federal de 1988:
 - Artigo 5º, Inciso VI: Garante a liberdade de consciência e de crença, protegendo os cultos religiosos e suas liturgias.
 - Artigo 5º, Inciso VIII: Ninguém pode ser privado de direitos por motivo de crença religiosa ou convicção filosófica ou política.
- Lei nº 7.716/1989:
 - Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, que podem incluir discriminação religiosa.
- Lei nº 9.029/1995:
 - Proíbe práticas discriminatórias no emprego, incluindo discriminação religiosa.
- Convenção nº 111 da OIT:
 - Proíbe discriminação em matéria de emprego e profissão, abrangendo discriminação religiosa.
- Código Penal:
 - Artigo 208: Tipifica como crime escarnecer de alguém publicamente, por motivo de crença ou função religiosa.
- Lei nº 17.436/2021
 - Lei Estadual de Liberdade Religiosa

20

ONDE DENUNCIAR?

- **Polícia Militar (Emergências e Urgências) - 190**

<https://www.policiamilitar.sp.gov.br/>

- **DISQUE 100 - Denúncias de violação de Direitos Humanos**

<https://www.gov.br/pt-br/servicos/denunciar-violacao-de-direitos-humanos>

- **SOS Racismo - PREFEITURA MUNICIPAL DE GUARULHOS**

<https://portaldireitoshumanos.guarulhos.sp.gov.br/content/disk-den%C3%B4ncia>

e-mail: sosracismo@guarulhos.sp.gov.br

Telefone (11) 2402-1000

- **Subsecretaria de Igualdade Racial**

e-mail: igualdaderacial@guarulhos.sp.gov.br

Telefone (11) 2409-6843

- **Registro de Boletim de Ocorrência**

e-mail: decradi@policiacivil.sp.gov.br

- **Ministério Público Estadual**

<https://sis.mpsp.mp.br/atendimentocidadao>

R. Sete de Setembro, 138 - Centro, Guarulhos - SP - CEP 07011-020

Telefone (11) 4568-7610

- **OAB Guarulhos**

<https://oabguarulhos.org.br/>

R. Ipê, 201 - Jardim Guarulhos, Guarulhos - SP, 07090- 130

Telefone (11) 2468-8199



SÃO PAULO

Comissão de Direito
e Liberdade Religiosa
Subseção Guarulhos

- **Secretaria da Justiça e Cidadania**

<https://justica.sp.gov.br/index.php/contato/fale-conosco/>

Rua Guaianases, 1.024 – Campos Elíseos - CEP 01204-002 – São Paulo/SP Telefone: (11) 3291-2600

- **Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância - DECRADI**

Registro de Boletim de Ocorrência

e-mail: decradi@policiacivil.sp.gov.br



SÃO PAULO

Comissão de Direito
e Liberdade Religiosa
Subseção Guarulhos

“Respeitar a liberdade religiosa no ambiente de trabalho é reconhecer que a diversidade é uma força capaz de unir pessoas e impulsionar organizações rumo a um futuro mais justo, inclusivo e igualitário.”

Paula Moutinho



Comissão de Direito
e Liberdade Religiosa
Subseção Guarulhos