

**FACULDADE EVANGÉLICA DE RUBIATABA
CURSO DE DIREITO
AUGUSTO SÉRGIO COSTA DORNELES**

OS ADVENTISTAS DO SÉTIMO DIA E A RELAÇÃO DE TRABALHO

**RUBIATABA/GO
2017**

AUGUSTO SÉRGIO COSTA DORNELES

OS ADVENTISTAS DO SÉTIMO DIA E A RELAÇÃO DE TRABALHO

Monografia apresentada como requisito parcial à conclusão do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Rubiataba, sob orientação da professora Mestra Karolinne Pires Vital França.

**RUBIATABA/GO
2017**

AUGUSTO SÉRGIO COSTA DORNELES

OS ADVENTISTAS DO SÉTIMO DIA E A RELAÇÃO DE TRABALHO

Monografia apresentada como requisito parcial à conclusão do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Rubiataba, sob orientação da professora Mestra Karolinne Pires Vital França.

MONOGRAFIA APROVADA PELA BANCA EXAMINADORA EM __ / __ / ____

Mestra Karolinne Pires Vital França
Orientadora
Professora da Faculdade Evangélica de Rubiataba

Especialista Marilda Ferreira Machado Leal
Examinador
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba

Mestre Danilo Ferraz Nunes da Silva
Examinador
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba

Dedico este trabalho monográfico à Deus, e a minha família, combustíveis para jornada, sustentáculos da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, outra vez, pela força que me proporcionou ao longo dessa jornada. Agradeço também aos meus pais, aos meus amigos e professores que tiveram fé na minha capacidade de concluir este curso tão almejado.

Meu sincero carinho pela minha orientadora, que Deus te ilumine sempre.

Obrigado a todos!

EPÍGRAFE

Tudo tem seu tempo, de baixo do céu - EC. 3:1

Tudo posso naquele que me fortalece - Filipenses 4:13

RESUMO

Esta monografia tem como objetivo demonstrar que a liberdade religiosa é um direito fundamental com estrutura de princípio, de modo que deve ser garantido em sua máxima abrangência os entraves entre a Religião Adventista e a legislação do Direito do Trabalho. Então desenvolveu-se um estudo da religião adventista, que possui particularidades entre as relações de empregado e empregador, levando-nos a um estudo a fundo do que a legislação trabalhista dispõe sobre essa crença. A existência do repouso semanal remunerado dentro do ordenamento jurídico nacional, no ramo do direito do trabalho acrescenta um debate maior a essa análise. O presente trabalho analisa se o fato do empregado divulgar a sua fé, dentro do ambiente de trabalho, configura-se como agressão aos direitos do trabalhador. Para isso, essa pesquisa busca abarcar a extensão jurídica da liberdade religiosa e igualdade na relação trabalhista, a fim de identificar o dever da constituição no que refere à liberdade religiosa dos membros adventistas.

Palavras-chave: Descanso; Princípio da igualdade; Direito do trabalho, Adventistas.

ABSTRACT

This monograph aims to demonstrate that religious freedom is a fundamental right with a principled structure, so that it must be guaranteed in its maximum extent the obstacles between the Adventist Religion and the legislation of Labor Law. Then a study of the Adventist religion was developed, which has particularities between employee and employer relations, leading us to an in-depth study of what labor law has on this belief. The existence of paid weekly rest within the national legal system in the field of labor law adds a greater debate to this analysis. The present work analyzes if the fact that the employee divulges his faith, within the work environment, constitutes as aggression to the rights of the worker. So, to make this research seeks to encompass the legal extension of religious freedom and equality in the labor relationship in order to identify the duty of the constitution regarding the religious freedom of Adventist members.

Keywords: Rest; Principle of equality; Labor law, Adventists.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art. – Artigo

Arts. – Artigos

Caput – Conceito

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

DUDH – Declaração Universal dos Direitos do Homem

DSR – Descanso Semanal Remunerado

EC – Emenda Constitucional

In Verbis – Expressão em latim que significa “Nestes Termos”

n. – Número

p. – Página

pp. – Páginas

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

Vide – Veja

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	11
2.	O DIREITO DO TRABALHO	13
2.1	EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	13
2.2	O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	18
2.3	REPOUSO SEMANAL REMUNERADO	20
2.3.1	O RECONHECIMENTO INTERNACIONAL DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	21
2.3.2	O DIREITO AO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO NO BRASIL.....	23
2.4	REGULAMENTO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO NO BRASIL.....	26
3	A RELIGIÃO ADVENTISTA E SUAS ESPECIFICIDADES NO BRASIL.....	29
3.1	A RELIGIÃO ADVENTISTA NO BRASIL	29
3.2	A IMPORTÂNCIA DO DESCANSO SEMANAL NA VISÃO DA DOCTRINA RELIGIOSA ADVENTISTA	32
4	LIBERDADE RELIGIOSA X ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO	35
4.2	O DIREITO CONSTITUCIONAL Á LIBERDADE RELIGIOSA PODE SOBREPOR QUAISQUER DIREITO TRABALHISTA?	37
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	43

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo examinar quais os entraves entre os trabalhadores membros da Religião Adventista e a legislação de direito do trabalho brasileira, estes que possuem um estilo de vida que envolve o descanso semanal aos sábados, dia útil para o trabalho.

A problemática centraliza valor absoluto no questionamento se a liberdade religiosa deve ser, quando comparada ao poder diretivo do empregador. Assim, analisa-se, à luz da doutrina pátria e da legislação, que vem a ser uma inclusão social tão buscada pela liberdade religiosa, quais seus objetivos, seus desafios para pôr em prática os modelos de igualdade e legalidade.

A justificativa se dá frente às situações trabalhistas que envolvem os trabalhadores adventistas e seu direito fundamental de praticar e expressar uma religião. É perceptível a desvalorização destes trabalhadores, uma vez que o repouso aos sábados torna a contratação dos fiéis, menos atrativa aos empregadores.

Para dar continuidade a esta análise, foi avaliada a identificação que a liberdade religiosa é um direito fundamental com estrutura de princípio, de modo que deve ser garantido em sua máxima abrangência, tanto para o empregado como para o empregador, e que sua eficácia se manifesta no ambiente laboral, de modo que deve o empregador acomodar a liberdade religiosa dos seus empregados ao contrato de trabalho.

Como metodologia para elaboração do presente estudo monográfica, foi adotado estudos em citações doutrinárias embasadas na área do Direito Trabalhista e à Constituição Federal, visando os entraves entre os trabalhadores membros da religião adventista, a legislação de direito do trabalho brasileira e a constituição e consolidação das Leis do Trabalho.

Assim, o primeiro capítulo abordará o estudo pela orientação acerca do direito do trabalho no Brasil, princípio e as noções históricas e conceituais da origem e característica do repouso semanal remunerado e como funciona o sistema no ordenamento brasileiro.

No segundo capítulo tratará a religião adventista, que pega a garantia da dignidade da pessoa humana. Princípio protetor, assim como objetivo da desigualdade existentes.

Por fim, o terceiro capítulo busca o conflito entre a liberdade religiosa prevista na Constituição brasileira e qual o limite da intervenção do estado. Compreenderá os desafios para a aplicação da liberdade religiosa em consonância com a legislação trabalhista. Sendo os direitos fundamentais (individuais, humanos, naturais, religiosos, sociais, liberdades públicas, direito da pessoa humana, liberdade fundamentais, direito público subjetivo) que são considerados imprescindíveis e indispensáveis a vida em sociedade. Nesse capítulo, portanto será respondida a problemática do trabalho de conclusão.

2. O DIREITO DO TRABALHO

Este capítulo tem o desígnio de estudar o Direito do Trabalho e os principais direitos trabalhistas no ordenamento jurídico brasileiro, além de pesquisar acerca do repouso semanal remunerado, com o escopo de no próximo capítulo perpetrar um paralelo com a religião Adventista.

A finalidade consiste numa breve compreensão do autor acerca do assunto, com o mesmo objetivo de qualquer trabalho acadêmico, onde encontra-se a necessidade do estudo conciso para o aprofundado com o decorrer da pesquisa, em razão da abrangência do tema.

A pesquisa encontra respaldo dentro da análise doutrinária, para isso foi necessário: ler a doutrina de Mauricio Godinho Delgado: Curso de Direito do Trabalho, publicada em 2016; ler a doutrina de Mendes; ler a doutrina de Resende; estudar a tese de doutorado de Aloisio Cristovam dos Santos Júnior: Direito fundamental à liberdade religiosa e contrato de trabalho: o dever de acomodação razoável no direito brasileiro, publicada em 2012;

O capítulo foi dividido em três tópicos: 2.1 Evolução do Direito do Trabalho; 2.2 O Direito do Trabalho no Brasil; 2.3 Repouso Semanal Remunerado; 2.3.1 O Reconhecimento Internacional do Descanso Semanal Remunerado; 2.3.2 O Direito ao descanso semanal remunerado no Brasil; 2.4 Regulamento do Descanso Semanal Remunerado no Brasil.

2.1 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Segundo Martins (2013, p, 610):

Dentro do ordenamento jurídico brasileiro, o Direito do Trabalho é responsável por regular as normas referentes às relações de trabalho, definindo também os princípios e os órgãos jurídicos responsáveis por julgar e avaliar os atos referentes às reclamações trabalhistas, quando descumpridas as normas e princípios que protegem empregados e empregadores nessa relação.

A origem do Direito do Trabalho no Brasil remonta períodos pós-escravidão, onde os funcionários começaram a se distanciar das formas até então vivenciadas e passaram a requerer mudanças na maneira como era vista a relação trabalhista, até

então com poucos direitos relativos aos funcionários, privilegiando sempre os empregadores. Resende (2016, p.58) evidencia:

O desenvolvimento do Direito do Trabalho se deu a partir do século XIX, principalmente em decorrência dos movimentos operários desencadeados, visando à melhoria das condições de trabalho, limitação da jornada de trabalho, proteção ao trabalho da mulher e das crianças, entre outras reivindicações.

Nessa época, o Brasil enfrentou grandes alterações, dentre eles o crescimento industrial, que acabou por transformar as condições de trabalho dentro das empresas, pois havia uma visão de crescimento trazida pelos empresários, que cada vez mais apresentavam condições de trabalho precárias aos funcionários, Delgado (2015, p. 110).

Dentro do cenário nacional, no final do século XIX, começaram a surgir os primeiros movimentos trabalhistas, que reivindicavam mudanças na forma como os empregados eram tratados frente aos empregadores. Esse período foi marcado pelas constantes greves, justamente buscando chamar a atenção para as situações precárias salariais e também as péssimas condições de trabalho, no ambiente das empresas encontradas pelos trabalhadores, Delgado (2015, p. 111).

No início do Século XX, foi criada a Organização Internacional do Trabalho, através do Tratado de Versalhes, sendo que algumas nações, dentre elas o Brasil aderiu ao tratado e passaram a normatizar essas relações. Resende (2016, p.58):

Este movimento normativo-regulador, consolidado na primeira metade do século XX, coincide historicamente com o reconhecimento dos direitos humanos de segunda dimensão (direitos sociais) e com o Estado de Bem-Estar Social (Welfare State), noções estas emprestadas do Direito Constitucional. A partir da década de 1970, entretanto, o modelo baseado no Estado de Bem-Estar Social entrou em crise. O grande desenvolvimento tecnológico, especialmente nas áreas de telecomunicações e informática, consagrou a chamada globalização econômica. (MOVIMENTO DIREITO SOCIAIS)

Apesar de o Brasil ter aderido ao Tratado de Versalhes¹ e ter começado a discutir a possibilidade de criação de normas trabalhistas, somente na Constituição de 1934, que o país criou dispositivos específicos para essa área do Direito.

¹ Martins, Sergio Pinto. **Direito do trabalho** / Sergio Pinto Martins. - 10. ed., rev. atual. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2015.

A Conferência de Paz, de 1919, recomendou, no Tratado de Versalhes, "a adoção do descanso hebdomadário de 24 horas, no mínimo, que deverá compreender o domingo, sempre que possível" (art. 427, 5). Martins (2015, p. 613)

Entretanto na Constituição de 1937, foi feita algumas alterações, como a unificação dos sindicatos sendo eles ligados ao governo e também a proibição das greves, que eram entendidas como uma forma de perturbação da ordem dentro da sociedade e prejudiciais ao desenvolvimento econômico do país, pois paralisavam as atividades dentro das empresas.

Porém, a grande mudança no Direito de Trabalho Brasileiro veio durante o Governo do Presidente Getúlio Vargas, onde foram discutidas mudanças e criada a Consolidação das Leis Trabalhistas. Assim, foi se dividindo a forma como se normatizariam o direito do trabalho, como diz Delgado (2012, p.56):

Há categorias de trabalhadores não empregados que ingressaram no Direito do Trabalho, não pela natureza de sua relação jurídica particular (que não é empregatícia), porém em decorrência de expressa determinação legal. No Brasil, há um exemplo desse tipo de situação especial: os trabalhadores portuários avulsos. De fato, embora não sendo, tecnicamente, empregados, têm recebido, desde início do século XX, a extensão do manto jus trabalhista sobre suas relações com seus tomadores de serviços.

A CLT é a reunião de normas e princípios referentes ao Direito do Trabalho no Brasil, regendo sobre os contratos individuais e coletivos de trabalho, foram criadas pelo Decreto-lei nº 5.452, em 1º de maio de 1943. Posterior à criação da CLT foram desenvolvidas algumas mudanças que merecem destaque, influenciando na melhoria de condições para os trabalhadores. Um exemplo é a Lei 605, de 05 de janeiro de 1949, que dispõe acerca do repouso semanal remunerado e remuneração de feriados.

Existiram outras normas criadas específicas para algumas profissões, em 26 de abril de 1956, foi sancionada a Lei 2.757, responsável por regular a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais. Delgado (2012, p.59) estabelece:

Sinteticamente, o Direito do Trabalho abrange todo e qualquer empregado (embora a categoria doméstica seja absorvida neste ramo jurídico mediante normatividade especial e restritiva). Abrange ainda determinados trabalhadores que não são empregados, mas que foram legalmente favorecidos pelo padrão geral da normatividade trabalhista (caso dos avulsos).

Ainda com relação a atividades específicas, criação a lei 3.207, de 18 de julho de 1957, que trazia as normas das atividades dos empregados vendedores-viajantes. Uma das conquistas mais marcantes veio com a Lei 4.090, de 13 de julho de 1962, que criou o décimo terceiro salário, Martins (2013, p. 608)

Um dos maiores avanços conseguidos pelos trabalhadores naquela época foi à criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, pela Lei 5.107, de 13 de setembro de 1966, Martins (2013, p. 608)

No texto constitucional de 1967, os direitos trabalhistas foram mantidos, salientando normas com relação às empregadas domésticas, com a lei 5.859/72. Ainda nesse texto, foi regulada a condição dos trabalhadores rurais, até então sem regras jurídicas, normas essas originadas na Lei 5.889/73. No ano de 1974, foi criada pela lei 6.019 as normas que regularam as atividades relacionadas aos trabalhadores temporários. Resende (2016, p.62) elabora uma reflexão das relações de trabalho.

Na flexibilização o Estado mantém a intervenção nas relações de trabalho, mediante o estabelecimento do chamado mínimo existencial, mas autoriza, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que seja também possível a manutenção da empresa e, afinal, dos empregos. É o que consagra, por exemplo, o preceito constitucional que garante a irredutibilidade salarial, mas ressalva a possibilidade de flexibilização, mediante negociação coletiva.

Por fim, no texto da Constituição de 1988 aconteceu uma valorização do trabalhador, buscando proporcionar a essa parte melhores condições no ambiente de trabalho e uma igualdade maior dentro dessa dualidade de lados com o empregador, visto sua vulnerabilidade.

Sendo assim, o artigo 7º da Constituição Federal traz vários dispositivos que detalham os direitos dos trabalhadores. Buscando uma valorização do trabalho coletivo e na defesa dos direitos da sociedade no geral, no tocante a relações trabalhistas. As principais mudanças são relacionadas aos sindicatos, que a partir disso não precisaram mais da aprovação do Estado para se instaurarem. Resende (2016, p. 60) revela:

Não obstante a ampliação das garantias dos direitos mínimos dos trabalhadores levada a efeito pela Constituição de 1988, o fato é que o capitalista continua atuando no sentido da desregulamentação trabalhista, sugerindo, em posição extrema, o velho dogma liberal de que a relação de trabalho deveria ser regida por um simples contrato de prestação de serviços, nos moldes do direito comum.

Além disso, foram criados alguns benefícios para os trabalhadores como à redução da jornada semanal de trabalho de 48 para 44 horas, criaram também a indenização nos casos de demissão sem justa causa, também a elevação do adicional de hora extra para no mínimo 50% e o aumento da remuneração de férias em 1/3.

Em algumas situações especiais também foram adquiridos direitos importantes, como a garantia da licença gestante para 120 dias e a instauração da possibilidade de licença paternidade. Moraes (2016, p.167) assinala da relação de emprego:

No tocante à relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; fundo de garantia do tempo de serviço; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei e seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa há necessidade de edição de lei, que estabelecerá as condições necessárias para sua efetiva fruição.

Duas outras emendas constitucionais proporcionaram relevantes mudanças no âmbito do direito do trabalho. A emenda nº 45 de 2004 deu maior abrangência a justiça do trabalho, o que garantiu uma ampliação nas possibilidades de julgamento dessa justiça. Nascimento (2011, p. 330)

A emenda nº 72 de 2013 foi uma das mais comentadas nos últimos anos, referindo à questão das empregadas domésticas, que passaram a adquirir direitos como os demais assegurados, dando valor necessário a essa profissão e vislumbrando a essas mulheres um gama de direitos. Nascimento (2011, p. 334)

A conquista de melhores condições no ambiente de trabalho no Brasil veio depois de um consenso a nível internacional que se deveria dar prioridade a dispor aos trabalhadores um ambiente trabalhista mais favorável, que isso teria uma interferiria no rendimento no trabalho e conseqüentemente apresentando melhores índices ao trabalhador. Nascimento (2011, p. 127)

A religião tem uma forte influência na rotina das pessoas no dia a dia, isso foi verificado pelo direito brasileiro e entendido que dentro do ambiente trabalhista, a religião possa ser direcionada sem que haja preconceitos nem manifestações que impeçam as pessoas de ter a liberdade religiosa e poder exprimi-la sem contestações. Afirma Santos (2012, p. 507):

É nesse contexto que se destaca a liberdade religiosa do trabalhador, pois a exteriorização da fé no ambiente de trabalho por vezes é realizada com certos tipos de intolerâncias e/ou excessos que compromete o diálogo e convivência entre os empregados, e entre esses e o seu empregador. Esse tipo de comportamento pode afetar a convivência no ambiente de trabalho com uma

intensidade capaz de pôr em risco os resultados da própria atividade empresarial e da saúde psicológica do trabalhador.

Geralmente, os debates religiosos são marcados por opiniões pré-estabelecidas e que influem na forma como a relação é conduzida. Nesse sentido, as normas trabalhistas devem voltar-se para conter dessas ondas de intolerâncias que podem surgir da manifestação de fé de determinados grupos frente aos outros.

2.2 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Os direitos do trabalhador são uma forma de limitar a ingerência do Estado na vida privada das pessoas, impossibilitando um controle mais influente do mesmo, que além de proporcionar alguns direitos, deveria fazê-los da forma mais benéfica as pessoas.

O direito à liberdade constitui um dos mais importantes, pois é a partir dele que as pessoas poderão lutar para conquistar outros direitos, tanto no campo social quanto cultural, consistindo a liberdade de se manifestar no maior amparo dos cidadãos. Mendes (2012, p.77) assinala:

A Constituição, além disso, se caracteriza pela absorção de valores morais e políticos (fenômeno por vezes designado como materialização da Constituição), sobretudo em um sistema de direitos fundamentais autoaplicáveis. Tudo isso sem prejuízo de se continuar a afirmar a ideia de que o poder deriva do povo, que se manifesta ordinariamente por seus representantes.

Os direitos são reconhecidos como conquistar as pessoas, dentre eles está a liberdade religiosa, definida com a não religião oficial a ser seguida pela nação brasileira, podendo haver a manifestação de diversas crenças religiosas. Essa manifestação não pode ser reprimida, tampouco sofrer discriminação por aqueles que tenham posicionamentos religiosos diferentes.

O Direito do Trabalho deriva dos direitos fundamentais, e encontra arrimo no artigo 5º da Constituição Federal, além da previsão de seguimento de uma série de princípios por parte das pessoas, garantindo esses direitos e diversos outros. Franceschet (2015, p. 247)

Princípios do direito do trabalho: Liberdade de exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão (art. 5º, XIII); Liberdade sindical (art. 8º); Direito de greve

(art. 9º); Representação dos trabalhadores na empresa (art. 11º); Reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos (art. 7º, XXVI); Proteção em face da automação (art. 7º, XXVII); Proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa (7º, I); Irredutibilidade de salários (art. 7º, VI); Igualdade nas relações de trabalho; Garantia da dignidade da pessoa humana. Princípio protetor, assim o objetivo da desigualdade existentes. (BRASIL, 1988) (FRANCESCHET, (2015, p. 247)

Na previsão constitucional além do direito do trabalho, tem-se a liberdade de desempenho de qualquer forma; valorização dos acordos; convenções que podem ser decididas pelos empregadores e empregados e também a representatividade dos empregados na empresa, para requerer direitos.

Posto isso, a proteção aos trabalhadores é realizada de forma extensiva, não podendo ser privados seus direitos trabalhistas nem ao menos estabelecidas cláusulas contratuais que alterem essas disposições para garantir o seguimento da relação contratual entre empregador e empregado.

Afirma Delgado (2015, p. 202) a disposição das normas trabalhistas no Brasil deve atender a três regras básicas para que seja garantida uma proteção ao trabalhador, o mais vulnerável da relação de emprego e que dentre as lides tem sofrido mais com os problemas derivados da relação de emprego:

Regra da norma mais favorável: existem casos em que pode haver normas diferentes que podem ser aplicadas a um caso em específico, nesse sentido, quando houver mais de uma norma aplicável ao caso, essa regra permite que a opção que melhor se encaixe é a que garanta maiores direitos ao empregado. Delgado (2015, p. 203)

Não havendo uma observância da hierarquia das normas. Reconhece-se nesse sentido a vulnerabilidade do trabalhador, enquanto o mais fraco da relação trabalhista.

Regra In Dúbio Pro Operário: A regra do in dúbio pro operário caracteriza-se por ser um critério pelo qual deve ser entender a interpretação da norma que tenha uma ligação mais favorável ao trabalhador, garantindo a ele uma aplicabilidade mais segura da norma. Delgado (2015, p. 216)

Entende-se que o operário como o mais frágil na relação com o empregador, deve ter um tratamento mais cuidadoso, para equiparar as condições com o empregador, que se faz o elo mais poderoso da relação empregatícia. A fragilidade dos operários na relação entre empregador e empregado se nota no

aspecto financeiro e técnico da relação que se organiza de forma desigual. Delgado (2015, p. 217)

Regra da Condição mais benéfica: A regra da condição mais benéfica ao trabalhador foca-se como nome diz em disponibilizar ao trabalhador condições melhores para desenvolvimento dos trabalhos, um ambiente melhor para desempenho das suas funções enquanto trabalhador. Delgado (2015, p. 206)

O ambiente trabalhista deve trazer ao trabalhador condições melhores para desempenho das funções, sobretudo para estabelecer melhorias na estrutura trabalhista e garantia de atividades mais saudáveis no ambiente trabalhista. Delgado (2015, p. 207)

Para existir um ambiente de trabalho equilibrado, necessário se faz a convivência pacífica entre as pessoas que o integram independente da natureza do serviço prestados, trazendo melhores resultados diante do desenvolvimento das atividades. Delgado (2015, p. 207)

2.3 REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

O descanso semanal remunerado remonta a época da criação do Universo segundo a doutrina religiosa, em que Deus teria tirado um dia para descanso após uma longa jornada para criação do mundo. Na delimitação do dia, escolheu-se o sábado como constituindo o sétimo dia, no qual seria possível que fosse realizada uma pausa semanal para todos os seguidores dessa religião.

Martins (2013, p. 611) leciona: “A origem do repouso semanal remunerado é encontrada nos costumes religiosos. Os hebreus, por exemplo, descansavam aos sábados, palavra originária do hebraico *sabbath*, que tem o significado de descanso”.

Povos como os hebreus consolidaram no sétimo dia um período de descanso, no qual as atividades eram bem restritas. O descanso era estendido a todos os membros da família, que não poderiam desenvolver nenhuma atividade.

Havendo Deus completado no dia sétimo a obra que tinha feito descansou nesse dia de toda a obra que fizera. Abençoou Deus o sétimo dia, e o santificou; porque nele descansou de toda a obra que criara e fizera” (Gênesis, 2, 2-3). O sétimo dia era o sábado. O Deuteronômio mostra que se deve observar “o dia de sábado, para o santificares, como o Senhor teu Deus te mandou. Seis dias trabalharás, e farás todas as tuas obras. Mais o dia sétimo e o sábado, isto é, o dia de descanso do Senhor teu Deus. Não faras nele algum trabalho nem tu, nem teu filho, nem tua filha, nem teu escravo, nem a tua escrava, nem o teu boi, nem teu jumento, nem animal algum teu,

nem o forasteiro que vive das tuas portas para dentro; para que descansa o teu escravo e a tua escrava, como tu também descansas' (BIBLIA, V, 12 a 14).

Porém, houve uma inversão no dia do descanso, depois morte do Senhor Jesus Cristo, alterou-se o descanso semanal remunerado para o dia de domingo. O descanso semanal remunerado consistiria em uma celebração ao dia do senhor, reconhecendo o esforço e o descanso oportuno naquela época. Martins (2013, p. 611 – 612): afirma

Constantino, em 321 D.C, proibiu o trabalho de qualquer espécie aos domingos, salvo nas atividades agrícolas. As corporações de ofícios determinavam que não deveria haver trabalhos aos domingos. A Encíclica, do Papa Leão XIII, declarou que " o direito ao descanso de cada dia, assim como à cessação do trabalho no dia do Senhor, deve ser a condições expressa ou tácita de todos contrato feito entre patrões e operários"

O descanso aos sábados substitui entre os hebreus e primeiros cristãos pelo menos até a morte de Cristo, e a partir dessa época a celebração dos sábados proveniente da voz hebraica *sabbath*, que significa descanso, foi substituída pela Igreja Católica pelo descanso no domingo, do latim *dies domini*, que quer dizer celebrar o dia do Senhor para recordar a Ressurreição de Jesus Cristo. (NASCIMENTO, 2011).

Nos ensinamentos bíblicos, em diversas passagens no texto se faz alusão a esse descanso, como uma tentativa de reforçar e estabelecer o cumprimento dessa determinação. Respeitando a doutrina e o costume pregado pelo Senhor Jesus Cristo, houve a troca do sábado, no sentido de dar um reconhecimento ao dia de domingo, fazendo alusão a ressurreição de Jesus Cristo.

2.3.1 O RECONHECIMENTO INTERNACIONAL DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

No contexto internacional, a Carta Política de 1946 foi um grande divisor de águas ao Direito do Trabalho, assegurando uma diversidade de direitos aos trabalhadores, validando a eficácia de normas e reconhecendo dentre outros o descanso semanal remunerado.

Frediani (2011, p. 33), assegura:

A Carta Política de 1946 ampliou o quadro até a existente de garantias para o trabalhador em geral, passando a assegurar isonomia salarial, repouso semanal remunerado, jornada de oito horas, férias anuais, assistência aos desempregados, exercício do direito de greve e participação nos lucros.

O reconhecimento no campo jurídico ao descanso semanal remunerado encontrou respaldo em diversos outros documentos e organizações, como na Conferência de Paz, no Tratado de Versalhes e Organização Internacional do Trabalho. Martins (2013, p. 613) descreve o panorama jurídico de consolidação desses direitos:

A Conferência de Paz, 1919, recomendou, no tratado de Versalhes, a adoção do descanso de 24 horas, no mínimo, que deverá compreender o domingo, sempre que possível (artigo 427, 5). A Convenção n° 1 da OIT, 1919, celebrada em Washington, esclareceu que a duração do trabalho deve ser de 8 horas por dia ou 48 por semana (artigo 2°), assegurando implicitamente o repouso semanal remunerado, pois se trabalharia seis dias por semana, ficando o sétimo dia para repouso. A Convenção n° 14, 1921, estabeleceu o repouso semanal nos estabelecimentos industriais, que seria a cada período de sete dias, compreendendo o mínimo de 24 horas consecutivos (artigo 2°, § 1°). Ela foi aprovada pelo Decreto Legislativo n° 24, 29 de maio de 1966, e promulgada pelo Decreto m° 41.721, de 25 de junho de 1957. A recomendação n° 18, de 1921, trata do repouso semanal obrigatório aos comerciários. A Declaração Universal dos Direitos do Homem, 1948, mostrou que “todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e férias remuneradas periódicas” (artigo XXIV). O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, assegura “o repouso, os lazeres, a limitação razoável da duração do trabalho e as ausências periódicas pagas, tanto quanto a remuneração dos dias de férias” (artigo 7°, d). A Convenção n° 106, 1957, trata do repouso semanal no comércio e nos escritórios, foi aprovada pelo Decreto Legislativo n° 20, de 1965.

Observa-se a clara influência da doutrina religiosa na composição dessas leis trabalhistas, onde a nível mundial, Suíça foi um dos primeiros países a delimitar o descanso semanal remunerado, posteriormente seguida por países como Alemanha, Espanha e Áustria. Nascimento (2011, p. 791):

Desde 1877 a Suíça instituiu obrigatoriamente o descanso dominical. O Código Industrial da Alemanha, de 1891, também. A Áustria, em 1898, a Rússia, em 1897, a Espanha, em 1904, a Dinamarca, em 1904, a Bélgica, em 1905, a Argentina, em 1905, a França, que desde 1892 estabeleceu a obrigatoriedade do descanso de mulheres e menores, em 1906 estendeu a medida aos trabalhadores adultos, a Itália, em 1907, Portugal, em 1911, os Estados Unidos em épocas sucessivas por meio de diferentes leis estaduais etc.

Ainda estendendo conhecimento sobre a instituição deste domingo semanal remunerado no contexto nacional dos países. Nascimento (2011, p. 792) destaca a criação de organismos voltados para discussão sobre o descanso semanal remunerado no âmbito empregatício:

Em 1876 foi fundada a Federação Internacional para a Observância do Descanso Dominical; diversos congressos realizaram-se com idêntico objetivo, entre os quais os de Berna (1879), Paris (1881), Bruxelas (1885), Milão (1906), Frankfurt (1907), Edimburgo (1908), Genebra (1911) e Oakland (1915). O Tratado de Versalhes incluiu entre os princípios gerais “a adoção de um repouso hebdomadário de 24 horas no mínimo, que deverá compreender o domingo, sempre que possível.

Dentre os documentos editados, no ano de 1921, durante evento da Organização Internacional do Trabalho foi estabelecido o documento pela Convenção nº 14 do referido evento que estendeu o descanso a qualquer tipo de atividade empregatícia desenvolvida pelos trabalhadores. Nesse sentido Nascimento (2011, p. 793), afirma:

Todo pessoal empregado em qualquer empresa industrial, pública ou privada, ou em suas dependências, deverá desfrutar, no curso de cada período de sete dias, de um descanso que compreenda como mínimo 24 horas consecutivas.

Esse descanso será concedido ao mesmo tempo, sempre que possível, a todo pessoal de cada empresa, coincidindo sempre que possível, com os dias consagrados pela tradição ou os costumes do país ou da religião. (NASCIMENTO, 2011).

2.3.2 O DIREITO AO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO NO BRASIL

O reconhecimento ao direito semanal remunerado no Brasil veio por volta da década de 1930, através de decreto que regulamentou esse direito aos trabalhadores, dando a eles um dia para descansar sem que houvesse o desconto no seu pagamento. Martins (2013, p. 612):

A primeira norma que veio tratar do descanso no Brasil, foi o Decreto nº 21.186, de 22-3-1932, decreto este que estabelece o descanso semanal obrigatório para os trabalhadores do comércio, de 24 horas, de preferência

aos domingos. O Decreto n.º 21.364, de 4-5-1932, tratou do mesmo ampliando aos para os trabalhadores da indústria, situando que ele poderia ser suspenso em caso de serviços urgentes.

O atendimento a esse direito era dado somente aos funcionários de estabelecimentos comerciais, atingindo uma preferência que fosse destinado o descanso ao domingo, sem força de imposição de se fixar uma data comemorar o descanso.

Em 1933 surgiu o Decreto nº 23.152, de 15-9-1933, versando sobre o repouso semanal nas casas de diversões, dizendo que após seis dias de trabalho efetivo haveria 24 horas consecutivas de descanso obrigatório e remunerado (art. 6º), revelando pela primeira vez, em legislação ordinária, que o descanso deveria ser remunerado na atividade mencionada. (MARTINS, 2013)

A extensão do repouso semanal remunerado foi dada pelo Decreto nº 23.766 de 1934, por meio dele os funcionários de transportes pelo meio terrestre e posteriormente deu-se o direito aos empregados na indústria de frigoríficos, desde que comprovada a frequência no labor. Nessa esteira registra Martins (2013, p. 692):

A Constituição de 1934 dispunha que o trabalhador teria direito ao repouso hebdomadário, de preferência aos domingos (art. 121, § 1º, e). [...] pacto coletivo de trabalho foi convenção coletiva, surgindo com o Decreto nº 21.761, de 23-8-32, baseado na lei francesa de 1919. Era definido no art. 1º como "o ajuste relativo às condições de trabalho, concluído entre um ou vários empregadores e seus empregados, ou entre sindicatos ou qualquer outro agrupamento de empregadores e sindicatos ou qualquer outro agrupamento de empregados". Esses pactos já tinham efeitos normativos (art. 5º), valendo para toda a categoria profissional e econômica. Estavam legitimados a participar da norma coletiva os sindicatos, federações ou associações (§ 1º do art. 1º).

Na Consolidação das Leis Trabalhistas destina-se a convenção coletiva ao momento para que pudesse dispor sobre as condições do ambiente de trabalho, sendo assim esse descanso passa a configurar como uma interrupção do contrato entre empregado e empregador. Carvalho (2015, p. 1167), leciona: "São assegurados a todos os empregados um descanso semanal de 24 horas consecutivas que deverá ser remunerado pelo empregador e computado para todos os efeitos legais, trata-se de interrupção do contrato de trabalho".

O repouso semanal remunerado tem edição ainda na CF (BRASIL, 1988), no artigo 7º onde estabeleceu que: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social".

A lei nº 605 de 1949 (BRASIL, 1949), também dispôs sobre esse repouso, como sendo: “Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos”. Logo, os artigos 67 até o artigo 70 da Consolidação das Lei Trabalhistas também estabelece:

Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte;

Art. 68 - O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho;

Art. 69 - Na regulamentação do funcionamento de atividades sujeitas ao regime deste Capítulo, os municípios atenderão aos preceitos nele estabelecidos, e as regras que venham a fixar não poderão contrariar tais preceitos nem as instruções que, para seu cumprimento, forem expedidas pelas autoridades competentes em matéria de trabalho;

Art. 70 - Salvo o disposto nos artigos 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria (BRASIL, 1943).

No repouso semanal remunerado existe uma interrupção na prestação dos serviços. A relação entre empregado e empregador tem uma pausa, exigindo que se tenha havido o cumprimento de algumas exigências, como o empregado ter realizado seu trabalho de forma integral. Nesse sentido, registra Marques (2013, p. 88):

Repouso semanal é o período de 24 horas consecutivas em que o empregado paralisa suas atividades, deixando de prestar serviços ao empregador, é de que o empregado o tenha cumprido integralmente seu horário de trabalho, ou seja, que não tenha faltado injustificadamente na semana anterior. Portanto, havendo impontualidade ou faltas ao trabalho não justificadas, o empregado não tem direito ao pagamento do descanso semanal.

A imposição do repouso semanal remunerado tinha por finalidade garantir uma qualidade de vida melhor ao trabalhador, para que ele pudesse restabelecer sua saúde. Logo, a qualidade de vida do trabalhador está diretamente relacionada ao equilíbrio desse local, onde a legislação trabalhista prevê períodos de descanso semanal no curso do contrato de trabalho, que têm como objetivo permitir que as energias do empregado, sejam renovadas.

Reforça-se com a Constituição Federal vigente que foi delimitado como direito dos trabalhos o salário mínimo, existindo uma isonomia salarial, estabelecendo a jornada de oito horas diárias. O direito dos trabalhadores prevê-se ainda a proteção

ao trabalho de alguns grupos como mulheres e menores. No entendimento de Bomfim (2014, p.188):

Por meio da lei, prevalecia o princípio da igualdade das partes no ato de contratar, e o trabalho era tratado como mercadoria, o que demonstrava a coisificação do trabalhador. O Direito do Trabalho surge para compensar a inferioridade econômica do trabalhador com uma superioridade jurídica, já que muito vulnerável juridicamente.

O grupo dos empregados ligados ao comércio do varejo discutiu-se com a Lei nº 10.101 de 2000 a autorização para que fosse realizado o trabalho aos domingos por essa classe, mediante autorização do poder público municipal. Carvalho (2015, p. 1170) leciona:

A referida lei foi alterada recentemente, pela Lei nº 11.603, de 5 dezembro de 2007, para estabelecer que tais empregados poderão gozar o repouso semanal em outro dia, deste que o descanso coincida pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva.

Posteriormente foi realizada uma alteração na lei gerando direito aos trabalhadores de poder requerer um dia de descanso como forma de reaver o domingo trabalhado, ou seja, para que seja destinado dentre os outros seis dias semanais um período para se descansar.

2.4 REGULAMENTO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO NO BRASIL

É direito básico constitucional e da CLT que todo trabalhador deve possuir um período para Descanso Semanal Remunerado (DSR), conseqüentemente significando que ao menos um dia da semana ele não precisa trabalhar recebendo por ele. Nascimento (2011, p. 394) corrobora que o repouso semanal é:

Um sentimento humanitário de proteção ao ser humano incapacitado para o trabalho levou o homem a socorrer o próximo e organizar caixas de assistência e socorros mútuos, mais tarde transformando-se em grandes sistemas previdenciários. [...]O legislador exprimiu de uma certa maneira sua decisão de intervir pelos interesses dos trabalhadores e o intérprete deve satisfazer essa vontade. Dessa interpretação liberal, a jurisprudência dá exemplos: ela estende aos ajustes anteriores ao pagamento as regras restritivas sobre a compensação; ela admite, em matéria de acidentes de

trabalho, presunções relativas à materialidade do acidente e ao liame de causalidade; ela aplica aos extras as regras sobre repouso semanal.

O descanso não pode ser considerado como maléfico ao trabalhador, pois através dele o empregado melhora suas condições físicas e mentais, com tendência a ter um rendimento melhor no ambiente laboral, gerando melhores resultados a empresa. Basile (2012, p. 62)

A remuneração do trabalhador nos casos de pagamento mensal do trabalho já vem incluso ao valor referente ao descanso semanal remunerado, podendo ser estabelecida o pagamento de uma comissão, de acordo com o trabalho desenvolvido pelo empregado ao empregador. Basile (2012, p. 63)

A comissão recebida nesses casos incorpora o salário do empregado. Existindo orientação no sentido pela Súmula nº 27 do Tribunal Superior do Trabalho que deve haver a incorporação para todos os efeitos como salário, adquirindo a natureza salarial a comissão.

Para tanto, deve-se dividir o valor mensal das comissões pelo número de dias úteis e multiplicar o resultado pelo número de dias de descanso e feriados no mês. Esse será o calor mensal a ser recebido a título de incorporação das comissões no descanso semanal remunerado. Basile (2012, p. 64)

Trata-se, portanto, de um direito do trabalhador, que o empregador deve observar, sendo tutelado pelo Estado que tem interesse em que o operário efetivamente desfrute do descanso, para que possa desenvolver da melhor forma possível suas atividades e assim alcance melhores índices dentro do trabalho. Basile (2012, p. 29-30)

Parece possível entender que o direito do trabalho foi uma vantagem muito grande para o trabalhador, que passou a ter toda a atividade trabalhista regulada por uma Lei, com o escopo de garantir a melhor qualidade de serviço, como também resguardando seus direitos por ser a parte fraca da relação. Basile (2012, p 32)

Ressalta-se que diante da problemática apresentada inicialmente viu-se necessário estudar o repouso semanal remunerado afim de garantir um aprendizado ao leitor, para que ao regular acerca das lides trabalhistas entre empregador e empregador a respeito da religião adventista, não houvesse dúvidas quanto ao assunto explanado.

Portanto, colhe-se resultados interessantes ao longo desse capítulo, um deles é a evolução fantástica do direito do trabalho e sua grande influência no mundo,

espalhando-se no Brasil em meados do século XIX, como também a grande importância dos direitos fundamentais previstos na Constituição.

Todavia este capítulo não conseguiu responder a problemática, diante disso o próximo assunto vem tratar acerca da Religião Adventista do Sétimo Dia.

3 A RELIGIÃO ADVENTISTA E SUAS ESPECIFICIDADES NO BRASIL

O segundo capítulo, pretende estudar a religião dos adventistas do sétimo dia, doutrina religiosa com um montante razoável de adeptos ao redor do mundo e que possui características e módulos de conduta dos seus seguidores diferente da maioria das doutrinas religiosas.

A finalidade do capítulo é compreender essa religião que possui algumas peculiaridades, sua evolução no Brasil e o grande número de adeptos, levantando o problema da incompatibilidade do descanso semanal remunerado deles com a grande maioria religiosa brasileira.

A metodologia utilizada foi bibliográfica, o autor valeu-se: da leitura da doutrina de Notaker; da leitura do livro Bíblia sagrada, Vólia Bomfim Cassar, Dr. Hugo Schlesinger, José Afonso Silva, e a Constituição Federal.

3.1 A RELIGIÃO ADVENTISTA NO BRASIL

No Brasil, a religião adventista adere aos moldes da doutrina adventista que vem sendo difundida desde o século XIX. Prevendo uma interpretação diferenciada do texto sagrado da Bíblia, delimitando que seus adeptos não façam atividades durante o sétimo dia. Notaker (2000, p. 221) registra:

Com mais de 17 milhões de membros no mundo, e uma igreja cristã protestante organizada no ano 1863. Sua origem ocorre logo depois do movimento liderado por Guilherme Miller que ressaltou a necessidade de maior ênfase na pregação sobre a breve volta de Jesus Cristo a esse mundo. Sua principal ênfase é a respeito da importância da busca da presença divina nas primeiras horas de cada dia.

Silva (2007, p.248) esclarece um pouco a respeito da doutrina Adventista no Brasil:

No Brasil, a Igreja Adventista do Sétimo Dia é um dos grupos mais expressivos dentro do protestantismo, sendo que apenas duas tradições protestantes apresentam uma membresia maior: os luteranos e os batistas, excluídos os diversos ramos pentecostais. A inserção do adventismo no Brasil se deu basicamente com o estabelecimento das comunidades alemãs no Brasil durante os séculos XIX e início do século XX, por volta de 1890. A identidade do adventismo no Brasil com a comunidade alemã foi analisada na tese de doutorado de Schunemann (2002).

A religião adventista no Brasil segue os princípios da doutrina religiosa adventista que foi crescente em adeptos desde por volta dos anos de 1800. Onde foi

incorporado essas características ao modo de vida dos brasileiros que aderem a essa doutrina e fazem uma interpretação do livro sagrado que determina a não realização de atividades durante o sétimo dia, para eles configurado no sábado.

Essa religião teve origem por volta do ano de 1863 e obteve um crescimento rápido em adeptos no mundo, vindo a ser incorporada nos segmentos religiosos brasileiros, também obtendo uma célere incorporação de seguidores. Ela possui especificidades que a diferenciam das demais doutrinas religiosas no Brasil, marcada pela privação da realização de atividades durante o sétimo dia, e orientação de grupos de estudo da doutrina nas residências dos seus adeptos. Como delimita Notaker (2000, p.221):

A Igreja Adventista do Sétimo Dia, das quais funções no trabalho missionário tem a finalidade de reproduzir seus ideais através da sua liberdade de crença, a fim de levar a doutrina adventista nos locais e, promovem grupos de orações e estudos bíblicos nos domicílios dos fiéis.

Inicialmente, a doutrina religiosa adventista foi se espalhando pelo território norte-americano, encontrando terreno fértil para sua consolidação no território europeu. A Europa foi berço de grandes reformas protestantes durante o século XIX, sendo palco de um variado repertório de ideologias religiosas durante esse período.

Nesse sentido, o doutrinador Schlesinger (1983, p.15) traz um breve apontamento histórico da viagem da igreja adventista de Portugal para o território brasileiro em 1914:

Em 1914 havia 20 membros adventistas no Porto e 41 em Lisboa. O pastor Reentro, assumiu em 1917 uma nova missão no Brasil. Deixou Portugal, juntamente com a família a 17 de março de 1917 e permaneceu no Brasil até 1924. Na sua partida, havia 85 adventistas no nosso país. Em Portugal, ficou a dirigir a igreja, o pastor Paul Meyer.

A doutrina adventista incorpora em seus ensinamentos pregados aos adeptos diversificados elementos de orientação bíblica. Notaker (2000, p.224) entende que a doutrina religiosa adventista faz uma releitura bem assemelhada com que o que vem descrito na bíblia sagrada:

Em vez do domingo, como dia sagrado, para justificar esse costume, eles citam os mandamentos do Antigo Testamento, bem como a prática de Jesus e dos primeiros cristãos, que guardavam o sábado. Uma característica do adventismo é sua ênfase no "dom da profecia". Os adventistas acreditam que certas pessoas receberam a capacidade de ver o futuro. Além dos exemplos da Bíblia, citam uma americana que viveu em tempos mais recentes e que possuía essa capacidade; seu nome era Ellen G. White (1827-1915). Os 53 livros de sua autoria têm ampla circulação e ganharam considerável

autoridade dentro do movimento. Um deles, Passos até Cristo, foi traduzido para 78 línguas e já vendeu mais de 5 milhões de exemplares- Mas o essencial é a Bíblia e o que está tem a dizer sobre o futuro àqueles que são capazes de interpretá-la corretamente. (NOTAKER, 2000, p.224).

Na concepção da religião adventista, e sob os ensinamentos dessa da doutrina religiosa que estão as mais congruentes explicações dos fatos narrados na Bíblia Sagrada, o que permitiria que a adesão a essa doutrina fosse notória a níveis mundiais.

Os adventistas teriam uma visão diferenciada do futuro, dispondo de dons que os colocariam em vantagem sobre as outras pessoas, ou seja, dons de previsão que geram neles uma percepção da realidade e de conceber o futuro das pessoas. Assim complementa Notaker (2000, p. 225):

Os escritos dos adventistas se preocupam muito em oferecer "provas" de que diversas das profecias bíblicas se realizaram e de que nossa época está claramente descrita nas Escrituras. Estamos vivendo os "últimos dias" antes do advento do Senhor, do reino de mil anos, o milênio, e do julgamento final. O nome da comunidade é uma referência à crença de que Jesus voltará à terra (advento significa "chegada"), crença que os adventistas compartilham com outros cristãos. Porém, há duas coisas que caracterizam sua antecipação do advento: creem que Jesus voltará em breve e que são capazes de acelerar esse processo.

Os adventistas costumam pregar o fim dos tempos, alertando para as histórias relatadas na Bíblia, afirmando que as mesmas estariam se concretizando e que o mundo está próximo da volta de Jesus Cristo. Essa religião auxiliaria as pessoas a entender esse momento sob uma melhor visão. É a posição de Notaker (2000, p. 225):

Suas ideias sobre moralidade têm bastante em comum com as de várias outras igrejas cristãs, mas numa área são diferentes e únicas: na área da saúde. Condenam não só o álcool e o tabaco, mas também o chá, o café e outras bebidas que contêm substâncias prejudiciais à saúde. Adotam, ainda, certas regras alimentares do Antigo Testamento. O vegetarianismo é visto como o ideal. Segundo os adventistas, foi o próprio Deus quem transmitiu aos homens essas regras salutaras.

É importante ressaltar que os adventistas conferem determinado rigor sobre o tratamento de saúde, oferecendo aos seus adeptos certos modos de vida, inclusive alertando sobre o perigo dos vícios alimentícios das pessoas.

3.2 A IMPORTÂNCIA DO DESCANSO SEMANAL NA VISÃO DA DOCTRINA RELIGIOSA ADVENTISTA

A importância do descanso semanal derivado da doutrina adventista é expresso em diversas passagens bíblicas, que servem de alicerce para consolidação da doutrina adventista como pensamento religioso com bastante adeptos nos dias atuais.

A Bíblia no livro de Gêneses capítulo 2 afirma: “E, havendo Deus terminado no dia sétimo a sua obra, que fizera, descansou nesse dia de toda a sua obra que tinha feito. E abençoou Deus o dia sétimo e o santificou; porque nele descansou de toda a obra que, como criador, fizera”

Para os adventistas, o sétimo dia tem uma representatividade voltada para a renovação, para poder louvar o momento de descanso de todos os membros da família, em comunhão, deixando de lado os afazeres. Silva (2007, p.30) acentua:

A doutrina da guarda do sábado bíblico ou sábado natural é uma marca distintiva dos Adventistas do Sétimo Dia e a que mais gera controvérsia e um conflito no meio social, tanto público, quanto privado, a qual é o objeto pesquisa da presente tese. Para os Adventistas do Sétimo Dia, a guarda do sábado é um sinal de lealdade para com Deus e um dogma irrenunciável pelos adeptos desta religião.

O sétimo dia na doutrina religiosa dos adventistas é o momento de adoração a Deus e de total direcionamento para os ensinamentos religiosos, momento de apreciação da bondade divina para com as pessoas e propício para comunhão entre o adepto da religião.

Com isso o cansaço semanal seria revitalizado durante o sábado, momento em que se tenta pôr fim às fadigas do dia a dia, representando na doutrina adventista a compaixão de Deus para permitir que as pessoas possam reproduzir seus passos, descansando dos afazeres.

Esse momento de renovação para diversas religiões foi estendido para o domingo, sob o pensamento que teria uma representatividade maior atribuir esse dia ao momento da ressurreição de Jesus Cristo com valor de renovação, de descanso e de recuperação dos percalços durante a semana. Leciona Bomfim (2015, p. 699):

A primeira lei proibiu o trabalho aos domingos. Foi feita o decreto que o descanso passaria aos domingos por Constantino, imperador romano

(321a.C.). Decidiu que não iria mais lutar contra o cristianismo, ele resolveu se declarar cristão e proclamar o descanso para domingo, alguns anos após a morte de Cristo. Foi o primeiro Decreto Dominical. De 07/03/321, e dizia o seguinte: “Devem os magistrados e as pessoas residentes nas cidades repousar, e todas as oficinas serem fechadas no venerável dia do Sol”.

Para a Igreja Adventista, o sábado é uma forma de obter o descanso para o corpo e para a mente, consoante a Bíblia Sagrada, onde diz no livro de Gênesis acerca dessa importância:

Assim, pois, foram acabados os céus e a terra e todo o seu exército. E, havendo Deus terminado no dia sétimo a sua obra, que fizera, descansou nesse dia de toda a sua obra que tinha feito. E abençoou Deus o dia sétimo e o santificou; porque nele descansou de toda a obra que, como Criador, fizera.

A religião adventista apresenta diversas especificidades que podem provocar uma alteração no regime da relação entre empregado e empregador. Dessa forma leva-se a um estudo de como se dá a relação de emprego entre o trabalhador adventista e o seu empregador.

A simples existência dessas particularidades dentro da religião adventista já seria motivo para realização da pesquisa, entretanto a problemática surge com a mais efusiva associação da cultura dessa religião ao campo do trabalho, especializando na relação entre empregado e empregador. Silva (2007, p.52) esclarece:

Para os Adventistas do Sétimo Dia, a guarda do sábado, o quarto mandamento bíblico que se encontra elencado no livro de Êxodo 20:8-11 é um sinal e pacto de lealdade e fidelidade para com Deus e é um dogma irrenunciável pelos adeptos desta religião. A Sra. Ellen Gould White, considerada pelos Adventistas do Sétimo Dia como profetisa da Igreja teve uma “visão”, na qual afirma que viu os elementos da Arca da Aliança e entre estes elementos estavam as Tábuas dos Dez Mandamentos com o quarto mandamento destacado por uma auréola de luz.

Como vê-se neste capítulo, a religião adventista possui uma interpretação diferenciada dos ensinamentos bíblicos, tido por esses adeptos como a forma mais congruente de se esperar pela chegada do Senhor. Por isso, a forma mais correta seria seguir os passos dispostos por Deus.

Dentre esses passos, a característica que chama atenção dentro da religião adventista e que é importante para a obra, é referente ao descanso semanal, que realça a influência da doutrina religiosa na CLT de uma forma geral.

Até então, foi elaborado um agrupamento de ideias no capítulo antecedente, definindo o direito do trabalho e suas normas de regulamentar a relação de trabalho no Brasil. A existência do descanso semanal foi abordada no segundo capítulo, descrevendo como a religião adventista se fortaleceu como doutrina religiosa, angariando milhares de adeptos e fazendo uma interpretação diferenciada da bíblia e dos ensinamentos religiosos ali transcritos.

O respeito ao sétimo dia na doutrina religiosa adventista prevê que os adeptos dessa religião reforcem os ensinamentos deixados por Deus, que ao finalizar a criação do universo, descansou ao sétimo dia, sendo esse o passo a ser seguido pelas pessoas. Descanso que assim como a bíblia recairia no sábado. Silva (2007, p.51) estabelece:

De um lado apresenta-se o direito à liberdade religiosa, relacionada na Constituição Federal de 1988, nos art. 5º incisos VI a VIII, que protegem a inviolabilidade de consciência e de crença, bem como a prestação de assistência religiosa e afirma ainda 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.

Transfere-se essa aglutinação de informação dos dois capítulos antecedentes ao capítulo que se sucede como forma de entendimento da condição dos adventistas do sétimo dia perante o direito do trabalho brasileiro, especificando como esses trabalhadores se portam dentro dos ambientes de trabalho, inclusive em atividades trabalhistas que desempenham funções no sábado, dia que a religião prevê que seus adeptos não desempenhem nenhuma atividade, resguardado para o descanso.

Entretanto o capítulo não conseguiu responder a problemática, para isso o próximo fará menção ao conflito Liberdade Religiosa X Estado Democrático de Direito, abrindo tópico específico para resposta do problema.

4 LIBERDADE RELIGIOSA X ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO

O presente capítulo busca estudar o conflito entre a liberdade religiosa prevista na Constituição Brasileira e qual o limite da intervenção do Estado em resguardar os direitos trabalhistas inerentes aos trabalhadores, aqui em específico os adeptos da Religião Adventista do Sétimo Dia, devido ao caráter laico do Estado.

Procura-se em sede final a resposta do problema apresentado no início do trabalho, consistente na seguinte indagação: O Direito Constitucional à Liberdade Religiosa pode sobrepor à quaisquer direitos trabalhistas?

A metodologia utilizada foi bibliográfica e o capítulo foi dividido em somente um tópico: 4.1 O Direito Constitucional à liberdade religiosa pode sobrepor quaisquer direitos trabalhistas?

Pois bem, a liberdade religiosa possui previsão legal no artigo 5^a, inciso VI da CF, onde aduz que:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

VI - e inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias. (BRASIL, 1988)

É de conhecimento geral que religião e Direito não se misturam, entretanto existem situações específicas que tem gerado conflitos na seara trabalhista, sendo o Estado o responsável em dirimir esses conflitos, observando o princípio da imparcialidade e inércia do magistrado.

Existem muitas discussões acerca do conflito Estado Laico x Liberdade Religiosa na atualidade, fundada na justificativa de que a teoria afirma reconhecer direitos e respeito à qualquer tipo de religião, inclusive à aqueles que não possuem nenhuma, mas na prática a coisa não funciona dessa maneira.

Quando o Brasil foi descoberto por Portugal, a religião advinda com essa descoberta foi a católica, que influenciou significativamente todas as estruturas inerentes à Estado, inclusive conferindo tratamento diferenciado a aqueles não adeptos ao catolicismo.

Em meados do século XX, quando surge a corrente filosófica do laicismo por Augusto Comte (1798 – 1857), com base na liberdade de consciência do indivíduo e democratização do Estado, com pontos fundamentais tais como: filosofia, religião,

moral e política; busca-se que o Estado não interfira na religião e que a religião não interfira nas leis.

A ideia é criar um Estado indiferente à religião, todavia o Brasil em certos aspectos pode até ser indiferente a isso, mas existem questões polêmicas que envolvem esse não-relacionamento. Por exemplo, a presença de símbolos religiosos nos órgãos de Lei.

Para alguns adeptos do laicismo, a presença desses símbolos configura afronta direta as outras religiões, visto ser garantia constitucional à liberdade religiosa. Sendo assim, algumas correntes defendem que quando da criação desses órgãos de lei, onde os símbolos foram implantados, o país não era laico e, portanto, devem não ser retirados, mas tolerados.

Mas existe uma corrente importante e parece ser o autor adepto a ela, onde explana o seguinte: As leis devem acompanhar o desenvolvimento da sociedade, ou seja, após a aceitação da corrente filosófica do laicismo no ordenamento jurídica atual, os órgãos de lei devem retirar os objetos que fazem menção à uma determinada religião, com vista no respeito à garantia constitucional.

Com vista na expressão “sob a proteção de Deus”, presente no preâmbulo da Constituição, alguns pensadores afirmam ser necessários a retirada, outros que seja aberto espaço para colocar os símbolos de outras religiões. Assim é o posicionamento de Demétrius (2001, p. 253):

Nosso Estado é laico e não deve favorecer esta ou aquela religião. A cruz deve ser retirada! Aliás, nunca gostei de ver cruz em tribunais, onde os pobres têm menos direitos que os ricos e onde sentenças são barganhadas, vendidas e compradas. Não quero mais ver a cruz nas Câmeras legislativas, onde a corrupção é a moeda mais forte. Não quero ver, também, a cruz em delegacias, cadeias e quartéis, onde os pequenos são constrangidos e torturados. Muito menos, a Cruz em pronto-socorros e hospitais, onde pessoas pobres morrem sem atendimento. E preciso retirar a Cruz das repartições públicas, porque Cristo não abençoa a sórdida política brasileira, causa das desgraças; das misérias e sofrimentos dos pequenos; dos pobres e dos favorecidos.

Acerca do exposto sobre o laicismo, no capítulo anterior foi feito um breve estudo acerca da religião adventista do sétimo dia, observando a explicação com respaldo bíblico acerca da santificação aos sábados e demais informações pertinentes ao tema.

Entretanto, têm surgido controvérsias sobre o limite da intervenção do Estado nessa dogmática trabalhista, observando o princípio constitucional da

liberdade religiosa que assegura a inviolabilidade de crença, pelo caráter laico que ele possui. Todavia, o grande número de litígios entre empregado e empregador, com fundamentação na Constituição tem preocupado o Estado.

O problema reside no limite, até que ponto o Estado pode intervir em questões religiosas. O Direito busca aplicar justiça aos casos concretos, e em pretensões acerca de religião e trabalho, a parte mais fraca da relação tem sido extremamente beneficiada com base constitucional, não utilizando de analogia e interpretação extensiva.

Observe que as decisões em sido a mesma, e, portanto, parece possível entender que o limite do Estado, funda-se na sentença proferida pelo magistrado e na fase de cumprimento sentencial, observando os demais princípios constitucionais. Mas, o Estado tem sido omissivo em relação a essas decisões, por isso, diante da grande função conferida a ele, devem-se buscar alternativas que não só beneficiem os trabalhadores, como também não venham a trazer prejuízos aos empregadores.

Observem que mesmo sendo o país um Estado Laico, a presença de símbolos religiosos e a grande influência da Igreja Católica no nosso País, tem dificultado não só a convivência social dos adeptos de outras religiões, como também relação de trabalho dos adventistas que buscam resguarda o sábado. É interessante anotar que mesmo não pregando essa diferença, o Estado ainda confere tratamento diferenciado a esses adeptos, por implicar em não aceitação por parte dos trabalhadores e precisando assim o Judiciário regular sanções e deveres afim de garantir os direitos desses religiosos.

Por isso, o próximo tópico trará uma questão muito importante acerca desse assunto, nele será discutido se o direito `liberdade sobrepõe a qualquer direito trabalhista, procurando responder a problemática.

4.2 O DIREITO CONSTITUCIONAL Á LIBERDADE RELIGIOSA PODE SOBREPOR QUAISQUER DIREITO TRABALHISTA?

O presente tópico objetiva responder a problemática do trabalho de conclusão, abordando o princípio constitucional da liberdade religiosa. A finalidade consiste em transmitir aos leitores se a Constituição possuiu valor absoluto a ponto de sobrepor aos direitos trabalhistas no quesito concernente aos trabalhadores que santificam o sábado.

Utiliza-se da metodologia jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho.

Anteriormente abordou-se o conflito entre a liberdade religiosa constitucional e o limite de intervenção do Estado Democrático de Direito. Pois bem, observamos que o Brasil é um estado laico, sendo assim, admite-se que a massa tenha livre arbítrio de seguir qualquer religião que lhe parecer favorável, como também não ser adepto de nenhuma.

Entretanto, a pesquisa aqui gira em torno da religião Adventista, que considera o dia de sábado como santo, sendo assim, do pôr do sol da sexta ao pôr do sol do sábado, eles não praticam qualquer forma de trabalho, implicando em pretensões judiciais quando dos direitos trabalhistas.

É bastante comum ações que tramitam no judiciário a respeito de conflitos entre empregadores e empregados adventistas, onde suas pretensões são fundamentadas no princípio constitucional da liberdade religiosa, que possui um valor considerável, observando-se que a maioria desses tipos de litígios são causa ganha para a parte mais fraca da relação processual, que são os empregados.

Todavia, é interessante anotar que por mais que a Constituição Federal seja o código de leis que regula toda estrutura legislativa do país, ela não é absoluta. Observe que a indagação feita é justamente nesse sentido, se o princípio da liberdade pode sobrepor a quaisquer direitos trabalhistas. Bom, resta comprovado que não, a palavra quaisquer abrange um rol de direitos extenso demais, podendo infringir até os direitos dos empregadores, que por mais que sejam a parte forte da relação, também devem ser respeitados.

Posto isso, nota-se que os adventistas do sétimo dia possuem o direito de ter o repouso aos dias de sábado e remunerados, assim como os demais trabalhadores de religiões católica e evangélica que possuem repouso semanal remunerado no domingo.

O grande conflito existe no caso de empresa que necessita da mão de obra dos trabalhadores ao sábado, principalmente aquelas situações de plantões, como por exemplo: empresa da CELG. Aqui observamos toda a confusão que ocasiona nas pretensões judiciais. Os empregadores não admitem as faltas reiteradas ao sábado por conta da religião e na maioria das vezes despedem o empregado sem justa causa.

Por não existir uma legislação específica que regulem sobre esse fato, magistrados têm proferido decisões favoráveis aos trabalhadores, condenando os donos de empresas a pagarem valores exorbitantes de indenização por dano moral, com base no artigo VI da CF/88.

Entretanto uma decisão peculiar do Tribunal Superior do Trabalho chamou bastante atenção do autor para a resposta do problema. O Tribunal proferiu decisão condenando a Companhia Energética do Rio Grande do Norte (COSEN) a adequar o repouso semanal remunerado de um trabalhador adventista.

A empresa entrou com recurso alegando que o empregado havia trabalhado há 28 anos na empresa, inclusive aos sábados e não opôs em momento algum impedimento quanto à jornada e plantões aos sábados. Afirma a defesa que não há legislação que ampare a decisão da 1ª turma do TST, sendo constatadas inúmeras inconstitucionalidades na decisão.

Nesse sentido é o voto do Ministro Relator do TST, Scheuermann (2015, p. 5 – 8):

No seu recurso, a reclamada alega que a fixação do repouso semanal remunerado em função das convicções religiosas do empregado não tem previsão legal nem precedentes jurisprudenciais em número significativo. Diz que o reclamante sempre concordou com o regime de labor aos sábados, desde o ingresso dele nos seus quadros. Requer manifestação acerca das normas dos incisos II, VI, e VIII do art. 5º; do caput e incisos II e III, do art. 19; do art. 93, inciso IX, todos da Constituição Federal; e art. 468 da CLT, para fins de prequestionamento. Sua tese não tem respaldo jurídico. Por ocasião da concessão da tutela antecipada às fls. 81-83, a empresa reclamada, aqui recorrente, impetrou mandado de segurança no Tribunal, com o fim de impugná-la objetivando a sustação de seus efeitos. Esse mandado de segurança foi autuado sob o nº 1465-2009-000-21-00-8 (ainda na época da numeração anterior ao padrão CNJ), tendo sido eu o seu Relator. Na ocasião, indeferi o pedido de liminar, com a seguinte fundamentação, verbis: "Na presente impetração, verifico estar diante de um típico caso de colisão de normas constitucionais com natureza de princípio. De um lado, o poder diretivo do empregador, que não obstante não seja expresso no texto constitucional, deflui logicamente dos postulados da livre iniciativa (art. 1º; IV, in fine), do direito de propriedade (art. 5º XXII) e da livre concorrência (art. 170/ IV). E de outro lado, a garantia fundamental de liberdade de crença religiosa expressa no art. 5º, VI. Diferentemente das normas constitucionais com natureza de regra que podem entrar em conflito, e cuja solução se perfaz pelo critério da validade (tudo ou nada), as normas constitucionais com natureza de princípio não entram em conflito, pela singela razão de que um princípio jamais invalida outro; pelo contrário, convivem de modo harmônico, em nome da unidade da Constituição. Assim, elas podem apresentar colisão no caso concreto, e cuja solução se dá pelo critério da ponderação (lógica do valor), mesmo porque princípios, na feliz lição de Robert Alexy (apud Luís Roberto Barroso, in *Interpretação e Aplicação das Normas Constitucionais*), por conterem mandados de otimização, permitem o balanceamento de valores e interesses, conforme seu peso e a ponderação de outros princípios eventualmente em colisão, de sorte que cada um deles deve ceder proporcionalmente, com, o mínimo de sacrifício, a fim de manter-se a integridade da Constituição como um todo. Isto porque eles não se dobram à lógica do tudo ou nada. Eles podem perfeitamente recuar, cada qual em proporção razoável, no caso concreto, sem que se declare inválido um ou outro, de maneira que o conflito se resolve não no âmbito da validade, mas ao contrário, na dimensão do valor proporcional, segundo a técnica da ponderação de bens e interesses envolvidos, consoante afirmado logo acima. E na hipótese dos autos, penso que no caso concreto, para o obreiro

reclamante, aqui litisconsorte, deve prevalecer a garantia fundamental de liberdade de crença religiosa expressa no art. 5º, VI, devendo, no caso específico dele recuar proporcionalmente o poder diretivo do empregador (amparado nos 3 postulados já mencionados), mesmo porque a liberdade de consciência e de crença, assim como a liberdade de manifestação do pensamento, integram o direito à vida, considerado este direito não apenas como a tutela do elemento anímico-biológico, mas o direito à escolha de um modo de vida, o que inclui religião, crença, política, opção sexual, etc. E o direito à vida, visto como tal, constitui um dos direitos da personalidade, tal qual a liberdade, a igualdade, a intimidade, a vida privada, a honra, imagem, etc., os quais constituem o núcleo essencial dos direitos fundamentais só titularizados por seres humanos e essenciais à preservação e afirmação da dignidade, a qual constitui princípio fundamental e razão de ser da própria República, consoante se vê dos artigos 1º, incisos II e III, e 3º, incisos III e IV, da Constituição. Note-se, por outro lado, que a impetrante pode perfeitamente, fazendo uso do seu poder diretivo, determinar que o obreiro reclamante, aqui litisconsorte, dada sua função de electricista, trabalhe no serviço de escala entre as 17:30 de sábado, e as 17:30 do domingo, no Posto de Atendimento de Caicó, a fim de assegurar adequada manutenção corretiva de urgência em caso de necessidade de seus sistemas de distribuição de energia elétrica. Disso não haverá qualquer prejuízo para si ou para os usuários e estará sendo respeitada a garantia fundamental de liberdade de crença religiosa expressa no art. 5º, VI, respeitante ao reclamante, aqui litisconsorte.

Infelizmente, foram infrutíferas as tentativas, a turma condenou a empresa a adequar o repouso do trabalhador, afirmando que o empregado poderia realizar plantões aos finais de semana entre as 17h30min de sábado e às 17h30min do domingo.

A fundamentação maior da turma sobre esse caso consiste nas garantias trabalhistas dos trabalhadores adventistas do sétimo dia. Pois imaginem se houvesse decisão do Tribunal Superior do Trabalho sobre esse fato que é bastante comum, condenando o empregador a pagar uma indenização enorme de danos morais? Todos os magistrados iriam utilizar-se dessa jurisprudência e o dano aos donos de empresa iria ser gigante, além do mais, dificultaria o mercado de trabalho para os adventistas, pois empresa alguma iria querer contratar um trabalhador dessa religião sabendo dos riscos que correria.

Nesse sentido, conclui-se que o princípio constitucional de liberdade religiosa não pode sobrepor a quaisquer direitos trabalhistas, pois ele não é absoluto. A solução consiste no respeito dos empregadores acerca da religião adventista e demais que santificam o sábado, como também adequando os plantões para os domingos e uma terceira alternativa seria o trabalhador compensar essa falta do sábado nos demais dias da semana, com no máximo duas horas, não podendo ultrapassar 8 horas diárias de trabalho.

Nada impede que o empregador despeça o trabalhador por esse motivo, entretanto se restar comprovado que a causa é exclusivamente religiosa, as sanções podem ser maiores quando da decisão judicial. Portanto é importante que o trabalhador deixe claro quando for admitido numa empresa, que profere a religião adventista, não podendo o empregador deixar de emprega-lo por esse motivo.

O Tribunal Superior do Trabalho, tendo como Relator Hugo Carlos Scheuermann, julgou:

RECURSO DE REVISTA. PRETENSÃO DO RECLAMANTE DE NÃO TRABALHAR AOS SÁBADOS EM RAZÃO DE PROFESSAR A RELIGIÃO ADVENTISTA. 1. O e. TRT da 21ª Região manteve a condenação da Reclamada a "fixar o repouso semanal remunerado do Reclamante das 17:30 horas da sexta-feira às 17:30 horas do sábado, com anotação na CTPS" , tendo em vista que o Reclamante é adventista. 2. A Reclamada aponta inúmeras inconstitucionalidades em tal decisão, basicamente por não haver lei que ampare a pretensão e porque seu eventual acolhimento prejudicaria a organização de escala de plantões de eletricitistas nos finais de semana. 3 . Realmente, conforme doutrina de Hermenêutica hoje majoritariamente aceita, o conflito aparente entre princípios constitucionais (diferentemente do que se dá entre meras regras do ordenamento) resolve-se por meio da busca ponderada de um núcleo essencial de cada um deles, destinada a assegurar que nenhum seja inteiramente excluído daquela determinada relação jurídica. 4. Ora, no presente caso, mesmo que por absurdo se considere que o poder diretivo do empregador seja não uma simples contrapartida ontológica e procedimental da assunção dos riscos da atividade econômica pelo empregador, mas sim um desdobramento do princípio da livre iniciativa com o mesmo status constitucional que a cláusula pétrea da liberdade de crença religiosa, ainda assim não haveria como reformar-se o v. acórdão recorrido. 5. Isso porque a pretensão deduzida pelo Reclamante de não trabalhar aos sábados é perfeitamente compatível com a faceta organizacional do poder diretivo da Reclamada: afinal, o e. TRT da 21ª Região chegou até mesmo a registrar a localidade em que o Reclamante poderia fazer os plantões de finais de semana (a saber, escala entre as 17:30h de sábado e as 17:30h do domingo, no Posto de Atendimento de Caicó-RN), sendo certo que contra esse fundamento a Reclamada nada alega na revista ora sub iudice. 6 . Tem-se, portanto, que, conforme brilhantemente destacado pelo i. Juízo a quo, a procedência da pretensão permite a aplicação ponderada de ambos os princípios em conflito aparente. 7 . Já a improcedência da pretensão levaria ao resultado oposto: redundaria não apenas na impossibilidade de o Reclamante continuar a prestar serviços à Reclamada - posto que as faltas ocorridas em todos os sábados desde 2008 certamente implicariam alguma das condutas tipificadas no artigo 482 da CLT - e na consequente privação de direitos por motivo de crença religiosa de que trata a parte inicial do artigo 5º, VIII, da Constituição Federal de 1988; como também, de quebra, na afronta também à parte final daquele mesmo dispositivo, já que a obrigação a todos imposta pelos artigos 7º, XV, da Constituição e 1º da Lei nº 605/49 é apenas de trabalhar no máximo seis dias por semana, e não de trabalhar aos sábados. 8 . Por outro lado, para ser considerada verdadeira, a extraordinária alegação de que a vedação de trabalho do Reclamante aos sábados poderia vir a colocar em xeque o fornecimento de energia elétrica no Estado do Rio Grande do Norte demandaria prova robusta, que não foi produzida - ou pelo menos sobre ela não se manifestou o i. Juízo a quo, o que dá na mesma, tendo em vista a Súmula nº 126 do TST. 9 . Incólumes, portanto, os artigos

468 da CLT, 1º, IV, in fine, 5º, II, VI e XXII, 7º, XV, 170, IV, e 175 da Constituição Federal de 1988. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 514008020095210017, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 24/06/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/06/2015)

Em sede final, conclui-se que os direitos trabalhistas devem ser amplamente utilizados na vida cotidiana e que os adventistas do sétimo dia possuem tais direitos, entretanto não sendo o princípio da liberdade religiosa que fundamenta os litígios uma norma absoluta, sendo suscetível de discussão. Por fim, a problemática foi respondida e abordada com êxito, na qual percebe-se que o princípio constitucional não pode sobrepor aos direitos trabalhistas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo é regulamentar a situação dos adventistas do sétimo dia, e de todos os seguidores de outras religiões que guardam o período entre o pôr do sol da sexta-feira até o pôr do sol do sábado em adoração divina.

Tendo em vista que na contemporaneidade a manifestação das diversas expressões religiosas no mesmo local de trabalho têm causado conflitos entre empregados, e entre esses e seus empregadores.

A pesquisa encontra respaldo dentro da análise da constituição, das jurisprudências e a legislação trabalhista nacional, que nos elucidará de forma mais consciente em torno da discussão desse entrave entre crença religiosa e legislação trabalhista. Caracterizando o trabalho como uma pesquisa documental fundamentada em leis.

Para isso, a pesquisa busca compreender a dimensão jurídica da liberdade religiosa e sua influência no ambiente de trabalho e na relação trabalhista, a fim de identificar o dever do empregador no que refere à liberdade religiosa dos seus funcionários na luz do âmbito constitucional.

No ordenamento brasileiro nada tem maior força legislativa como a Constituição Brasileira, então podemos dizer que à liberdade religiosa pode sim sobrepor a Consolidação das Leis Trabalhistas, por força que o fundamento da Liberdade Religiosa está previsto na nossa Constituição Federal, e se subdividida em três formas de expressões, conforme prevê o artigo 5º, VI, “ liberdade de Crença; liberdade de culto, e liturgia; liberdade de organização e a falta de uma dessas expressões descaracteriza a Liberdade Religiosa””, assegurada pela nossa Lei Maior.

Ao tocar na fundamentação da problemática desta monografia, temos a base que a Constituição traz em sua escrita, que, assegurando a liberdade, a consciência de crença e o livre exercício de culto é garantido a proteção aos locais quais ocorrem as suas liturgias de religião, assim para o adventista do sétimo dia é assegurado o exercício de folga no dia de sábado, ao invés de domingo. Já na CLT o repouso semanal renumerado é preferencial aos domingos, mas não necessariamente aos domingos. Portanto, a Constituição é a mãe de todas as leis, assim prevalecerá a lei escrita pela Constituição Federal, pois a Lei Trabalhista não a supera.

Conclui-se que o princípio constitucional de liberdade religiosa não pode sobrepor a quaisquer direitos trabalhistas, pois ele não é absoluto. A solução consiste no respeito dos empregadores acerca da religião adventista e demais que santificam o sábado, como também adequando os plantões para os domingos e uma terceira alternativa seria o trabalhador compensar essa falta do sábado nos demais dias da semana, com no máximo duas horas, não podendo ultrapassar 8 horas diárias de trabalho.

REFERÊNCIAS

AGOSTINHO, Luis Otávio Vincenzi de. **Análise constitucional acerca da crise entre a liberdade de crença e o estado laico**. In: Argumenta: Revista do Programa de Mestrado em Ciência Jurídica, da FUNDINOPI / Centro de Pesquisa e Pós-Graduação (CPEPG), Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação (CONPESQ), Faculdade Estadual de Direito do Norte Pioneiro. n. 9 (julho-dezembro), Jacarezinho, 2008, p. 133-146.

ANGHER, Anne Joyce (Org.). **Vade mecum** acadêmico de direito Rideel. 19.ed. atual. e ampl. São Paulo: Rideel, 2014.

BARSILE, César Reinaldo Offa **Direito do trabalho : teoria geral a segurança e saúde** / César Reinaldo Offa Basile. – 5. ed. – São Paulo : Saraiva, 2012.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado1988.Disponívelemhttp://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm

BRASIL. **Decreto 27.048 de 12 de agosto de 1949**. Aprova o regulamento da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D27048.htm

BRASIL. **Decreto-lei 5.452 de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm

BRASIL. **Lei 605 de 5 de janeiro de 1949**. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L0605.htm

BRASIL. **Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000**. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10101.htm

Bomfim, Vólia **Direito do trabalho** / Vólia Bomfim Cassar. – 9.^a ed. rev. E atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

_____ Bomfim, Vólia **Direito do trabalho** / Vólia Bomfim Cassar. – 9.^a ed. rev. E atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014

_____ Bomfim, Vólia **Direito do trabalho** / Vólia Bomfim Cassar. – 9.^a ed. rev. E atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014

Consolidações das Leis do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

CORRÊA, Jailson de Souza. **O dano moral decorrente da ofensa à liberdade religiosa aos adeptos das religiões de matriz africana.** 2008. 140 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador-BA, 2008.

Curso de direito do trabalho : **história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho** / Amauri Mascaro Nascimento. – 26. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011.

_____ Curso de direito do trabalho : **história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho** / Amauri Mascaro Nascimento. – 26. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011

_____ Curso de direito do trabalho : **história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho** / Amauri Mascaro Nascimento. – 26. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011

_____ Curso de direito do trabalho : **história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho** / Amauri Mascaro Nascimento. – 26. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr Editora, 2016

Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. – 29 ed., rev. Atua **Direito do trabalho : teoria geral a segurança e saúde** / César Reinaldo Offa Basile. – 4. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011. – (Sinopses jurídicas; v. 27) I. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2015

_____ Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. – 29 ed., rev. Atua **Direito do trabalho : teoria geral a segurança e saúde** / César Reinaldo Offa Basile. – 4. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011. – (Sinopses jurídicas; v. 27) I. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2013.

_____ Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. – 29 ed., rev. Atua **Direito do trabalho : teoria geral a segurança e saúde** / César Reinaldo Offa Basile. – 4. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011. – (Sinopses jurídicas; v. 27) l. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2013.

DUARTE, Juliana Bracks, TUPINAMBÁ, Carolina. "**Direito à intimidade do empregado x direito de propriedade e poder diretivo do empregador**". In: Jornal Síntese, out. 2001. Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

FRANCESCHET, Júlio Cesar OAB, **Doutrina Exame da OAB/ Todas as disciplinas/ Direito Constitucional** – 4.ed. 2015 JusPodivm.

FILHO, Renato Sabino Carvalho. **Exame da OAB Unificado 1ª Fase - Todas As Disciplinas do Exame da Ordem** - 5ª Ed. 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Forense, 18ª Edição, 2008.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; **Manual de direito do trabalho** - 7. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

IGREJA ADVENTISTA DO SÉTIMO DIA. **Documento sobre a observância ao Sábado**. Disponível em: <<http://www.adventistacaucaia.com.br/resposta/009.php>>. Acesso em: 15 fev. 2013.

KUO, Damaris Dias Moura. **Liberdade Religiosa: Conceitos**. Ed. Saraiva. São Paulo, 2011.

MANDELI, Maíra de Lima. **Liberdade Religiosa**. 2008. 75 f. Graduação (Monografia) - Faculdade de Direito Presidente Prudente, Universidades Integradas, Presidente Prudente, 2013.

MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

Marques, Fabiola. **Direito do Trabalho** / Fabiola Marques, Claudia José Abud. – 8. Ed. – São Paulo: Atlas, 2013.

Martins, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 2013. Ed. 29 – São Paulo: Atlas, 2013.
O livro das religiões / Jostein Gaarder, Victor Hellern, Henry Notaker ; tradução Isa Mara Lando ; revisão técnica e apêndice Antônio Flavio Pierucci. — São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; Paulo Gustavo Gonet Branco. **Curso de direito constitucional**. - 4. ed. rev. e atual. - São Paulo: Saraiva, 2012.

MIZUTANI, Larissa Caetano. Ser ou não ser minoria: **Um estudo sobre a categoria minoria e seu lugar de reconhecimento pelo Poder Judiciário brasileiro**. 2012. 203 páginas. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, Brasília, 2012.

MORAES FILHO, Evaristo e MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 8ª edição, 2016.

NASCIMENTO, NILSON DO Oliveira, **Manual de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Direito do trabalho**. 2. Ed. São Paulo. 2004

NOTAKER. **O livro das religiões** / Jostein Gaarder, Victor Hellern, Henry Notaker ; tradução Isa Mara Lando ; revisão técnica e apêndice Antônio Flavio Pierucci. — São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

OAB, Doutrina Exame da OAB/ **Todas as disciplinas**/ Renato Sabino Carvalho Filho – 4.ed. 2015 JusPodivm.

PARANÁ (Estado). Casa Civil do **Governo do Estado do Paraná**. Lei nº **11.662/1997**. Disponível em: <<http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAtodo?action=exibir&codAto=5801&codTipoAto=&tipoVisualizacao=compilado>>. Acesso em 18 abr. 2013.

PARANÁ (Estado). **Tribunal de Justiça do Estado do Paraná**. Apelação Cível e Reexame Necessário nº 591093-6/PR. 6ª Câmara Cível, Rel. Marco Antonio de Moraes Leite, Data de Julgamento: 13/03/2012.

REVISTA, Manoel Jorge e Silva Neto é **Procurador do Ministério Público do Trabalho** (BA). Mestre e Doutor em Direito Constitucional pela PUC/ SP. 2003.

RESENDE. **Direito do trabalho** / Ricarto Resende – 5. Ed. Ver. E atual – Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2016.

SANTA CATARINA (Estado). Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina. **Lei nº 11.225/1999**. Disponível em: <<http://200.192.66.20/ALESC/PesquisaDocumentos.asp>>. Acesso em: 18 abr. 2013.

SANTA CATARINA (Estado). Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina. Agravo de Instrumento nº **2011.001896-0/SC**. 3ª Câmara de Direito Público, Rel. Carlos Adilson Silva, Data de Julgamento: 28/06/2011.

SÃO PAULO (Estado). Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Apelação nº **0020768-02.2011.8.26.0053/SP**. 11ª Câmara de Direito Público, Rel. Oscild de Lima Júnior, Data de Publicação: 28/09/2012.

SÃO PAULO (Estado). Legislação do Estado de São Paulo. **Lei nº 12.142/2005**. Disponível em: <<http://www.legislacao.sp.gov.br/legislacao/index.htm>>. Acesso em: 18 abr. 2013.

SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. **Direito fundamental à liberdade religiosa e contrato de trabalho: o dever de acomodação razoável no direito brasileiro**. 2012. 507 f. Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SCHLESINGE, Arthur M. Jr, Creativity in Statecraft. **Liberdade Religiosa**. Books. 1983

SEFERJAN, Tatiana Robles. **Liberdade religiosa e laicidade do Estado na Constituição de 1988**. 2012. Dissertação (Mestrado em Direito do Estado)

SETUBAL, Alenxandre Montanha de Castro. **Aspectos interdisciplinares e jurídico trabalhistas do direito fundamental à liberdade religiosa**. 2011. <http://g1.globo.com/Noticias/Mundo/0,,MUL12568195602,00PEDIDOS+SEMANAIS+DE+SEGURODESEMPREGO+CAEM+EM+MIL+NOS+EU+A.html>.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional** Positivo. 29. ed. Revista e atualizada (até a Emenda Constitucional nº. 53). São Paulo: Ed. Malheiros Editores, 2007. p. 248.

____SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional** Positivo. 29. ed. Revista e atualizada (até a Emenda Constitucional nº. 53). São Paulo: Ed. Malheiros Editores, 2007. p. 248.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 20^a ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 831.

WALTRICK, Fernanda Ávila. **Liberdade Religiosa e Direito à Educação**: Uma defesa da adoção de prestação alternativa para estudantes sabatistas. 2010. 84 páginas. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí, São José, 2010.