



**UEPB**  
**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA**  
**CAMPUS I – CAMPINA GRANDE**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**  
**CURSO DE DIREITO**

**JÚLIO CÉSAR FONTES DE LIMA**

**EWÒ ORISÁ, AS RESTRIÇÕES COMPORTAMENTAIS DO CANDOMBLÉ KETU  
NOS CONTRATOS DE TRABALHO: LIMITAÇÕES E ADAPTAÇÕES**

**CAMPINA GRANDE**  
**2016**

**JÚLIO CÉSAR FONTES DE LIMA**

**EWÒ ORISÁ, AS RESTRIÇÕES COMPORTAMENTAIS DO CANDOMBLÉ KETU  
NOS CONTRATOS DE TRABALHO: LIMITAÇÕES E ADAPTAÇÕES**

Trabalho de Conclusão de Curso em Direito da  
Universidade Estadual da Paraíba, como  
requisito parcial à obtenção do título de  
Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientador: Prof. Esp. Edja Andreinna  
Cavalcante Pereira.

**CAMPINA GRANDE  
2016**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

L732e Júlio César Fontes De Lima  
Ewó Orisá, as restrições comportamentais do Candomblé Ketu nos contratos de trabalho [manuscrito] : limitações e adaptações / Julio Cesar Fontes de Lima. - 2016.  
30 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2016.

"Orientação: Prof. Esp. Edja Andreinna Cavalcante Pereira, Departamento de Direito Público".

1. Direito do Trabalho. 2. Contratos de Trabalho. 3. Direito à Liberdade Religiosa. I. Título.

21. ed. CDD 344.01

**JÚLIO CÉSAR FONTES DE LIMA**

**EWÒ ORISÁ, AS RESTRIÇÕES COMPORTAMENTAIS DO CANDOMBLÉ KETU  
NOS CONTRATOS DE TRABALHO: LIMITAÇÕES E ADAPTAÇÕES**

Trabalho de Conclusão de Curso em Direito da  
Universidade Estadual da Paraíba, como  
requisito parcial à obtenção do título de  
Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Aprovada em: 25/05/2016.

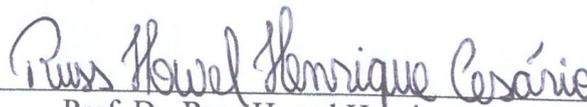
**BANCA EXAMINADORA**



Prof. Esp. Edja Andreinna Cavalcante Pereira (Orientador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Ms. Arnilton de França  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dr. Russ Howel Henrique Cesário  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Aos meus pais, pelo exemplo de amor e dedicação ao estudo do Direito, DEDICO.

## AGRADECIMENTOS

À Deus (Olódùmaré), por todas as vitórias já alcançadas ao longo desses seis anos do curso de direito.

À professora Edja Andreinna, pela disponibilidade e orientação ofertadas ao longo da estruturação deste trabalho, despojada de ideias preconcebidas e sempre demonstrando interesse em construir um entendimento jurídico mais adequado ao ideal de justiça.

Ao meu pai Joildo César, que representa para mim um modelo de superação, que apesar de todas as adversidades que a vida impôs, nunca abandonou seus sonhos e objetivos, sendo um verdadeiro exemplo de dedicação à vida acadêmica e laboral. O homem mais ético e profissional que já tive oportunidade de conhecer.

À minha mãe Joana D'arc, que é a força e sustentação de toda a família, sem sua presença e conselhos, não havia chegado tão longe em minha vida. Uma mulher de fibra e responsabilidade, que também enfrentou diversos problemas para concluir o curso de Direito e iniciar sua vida profissional, mas que não desistiu e hoje é um exemplo para mim quanto ao sucesso profissional e o conhecimento jurídico. A base do meu caráter e da minha vida.

À minha tia Erivanda Fontes, pois através dela reencontrei um novo sentido para estudar e me dedicar ao estudo de direito, abrindo oportunidades na minha vida, que antes pareciam sonhos tão distantes.

À Suyvia Pinheiro, minha namorada, por sua compreensão em minhas ausências para estudos e escritas, ainda me apoiando em todas as decisões que fiz nesse início de carreira profissional. Por seu amor e zelo indescritíveis.

Ao meu Babálòrìsá Diego de Odé, por ser meu pai, irmão e amigo. Por todos os conselhos dados e ajudas ofertadas, me proporcionando um dos momentos mais mágicos da minha vida. E pela certeza de que sempre que precisar ele zelará por mim com o mesmo amor que ele dedica ao nosso pai Erinlè.

À minha mãe de Jurema, a Iyálòrìsá (Dé) Josefa de Oyá, que não mediu esforços e dedicação para me tornar um discípulo da Jurema Sagrada, que vencendo as limitações impostas pela idade, cuidou e cuida de mim como um verdadeiro filho.

Aos colegas de curso pela oportunidade mútua de engrandecimento acadêmico.

“Òrò wèrè ló máa nyàtò ti ológbon máa nbá  
ara won um ni/ É a opinião dos tolos que  
geram divergências, a dos sábios geram união  
(Provérbio Yorubá)”.

# EWÒ ORISÁ, RESTRIÇÕES COMPORTAMENTAIS DO CANDOMBLÉ KETU NOS CONTRATOS DE TRABALHO: LIMITAÇÕES E ADAPTAÇÕES

Júlio César Fontes de Lima<sup>1</sup>  
Edja Andreinna Cavalcante Pereira<sup>2</sup>

## RESUMO

O presente artigo aborda a questão da inserção da liberdade religiosa no âmbito da atividade laboral, especificamente, propõe-se a analisar as limitações e adaptações suportadas pelo contrato de trabalho frente a expressão da religiosidade de matriz africana no exercício das funções profissionais, com ênfase nas restrições comportamentais presentes no Candomblé Ketú. Inicialmente, é feito um panorama da liberdade religiosa dentro dos pactos internacionais, onde esta liberdade fora inserida no rol dos direitos humanos, em seguida, estuda-se sua recepção no ordenamento jurídico constitucional pátrio, alcançando o status de direito fundamental. Demonstra-se, ainda, quais são as restrições comportamentais pelas quais os adeptos do Candomblé Ketú estão sujeitos, demonstrando suas implicações nas relações de emprego, passando então a analisar a colisão entre o exercício da liberdade religiosa frente o poder diretivo do empregador, ressaltando o conflito que pode existir entre o *jus variandi* do empregador e o *ius resistentiae do empregado*. Por conseguinte, propõe-se métodos hermenêuticos para resolução de conflitos envolvendo o direito fundamental à liberdade religiosa, demonstrando resoluções para casos práticos que envolvem as quizilas do Candomblé Ketú no ambiente de trabalho. Por fim, conclui-se que existe uma lacuna legislativa e jurisprudencial quanto ao objeto em estudo, cabendo a doutrina supri-la. Porém, esta ausência de dispositivos normativos representa um cenário perigoso para o membro de matriz africana, que em virtude de se tratar de uma minoria religiosa e encontrar-se em situação de hipossuficiência social, pode não ter garantido seu direito à liberdade religiosa nos contratos de trabalho.

**Palavras-Chave:** Liberdade Religiosa. Contratos de Trabalho. Poder diretivo.

## 1 INTRODUÇÃO

Considerando que o Brasil é um país laico, não estabelecendo nenhuma religião oficial, portanto, admitindo a liberdade religiosa, na prática, essa aceitação não passa do campo meramente formal, ante o preconceito e violência dirigidos aos adeptos de religiões de origem africana. O presente trabalho pretende demonstrar que há possibilidade de acomodação das práticas religiosas do Candomblé Ketú nos

---

<sup>1</sup> Aluno de Graduação em Direito na Universidade Estadual da Paraíba – Campus I. Email: juliofonteslima@gmail.com

<sup>2</sup> Especialista em Direto Processual e Professora da Universidade Estadual da Paraíba – Campus I. Email: edjaandreina@gmail.com

contratos de trabalho, utilizando-se do método lógico-dedutivo, baseando-se na construção doutrinária, jurisprudencial e normativa.

Este estudo foi desenvolvido através de pesquisa bibliográfica e exploratória, de materiais publicados sobre liberdade religiosa nos contratos de trabalho. A busca foi realizada em livros, artigos de periódicos na área e material disponibilizado na internet, nos sites de busca e nos sites do governo federal (SEPPIR, Senado, Planalto, Ministério da educação, etc.).

Historicamente comprovou-se que a escravidão dos negros africanos fora elemento primordial para a construção e solidificação da América Portuguesa. A participação dos negros afrodescendentes, apesar de grande omissão nos relatos históricos, foi fundamental nas revoluções que culminaram para o desenvolvimento do sistema político do Brasil, não obstante tenha sido o Brasil o país que por mais tempo e em maior quantidade recebeu pessoas escravizadas vindas da África.

Atualmente, o Brasil é o país que possui a maior população de origem africana fora da África, desta forma, é inegável afirmar que os negros vindos da África contribuíram também para a formação cultural do Brasil, o que inclui diversas dimensões como apropriações linguísticas, estética, incorporação da estética, dos valores sociais e estruturas mentais, não olvidando também sua contribuição para a formação da música popular brasileira e, ainda, trouxe em sua bagagem cultural a religião de matriz africana (SILVA, 2014).

Para as comunidades tradicionais, definidos pelo Decreto 6040, de 07 de fevereiro de 2007, como grupos culturalmente diferenciados, que possuem formas próprias de organização social, a manifestação religiosa é de suma importância para a perpetuação da sua tradição ancestral e enfrentamento do preconceito e discriminação, pois é um instrumento para autodeterminação cultural e garantia da permanência da identidade daquele povo, neste contexto insere-se o povo de matriz africana com sua religiosidade.

Dentre as expressões religiosas das comunidades tradicionais, encontramos o Candomblé que é uma religião de matriz africana, que conforme Prandi (2001) é baseada no culto aos *Orisás* e formada na Bahia, no século XIX, advinda das tradições de povos iorubas, ou também denominados nagôs.

Uma das particularidades do Candomblé é que este não possui uma singularidade em seus rituais e cultos, pois as casas ou terreiros de Candomblé são

independentes, não reconhecendo nenhuma instância superior ao culto e este pode variar de acordo com a região africana da qual descende.

Desta forma, diante da pluralidade de culto existente no Candomblé a presente pesquisa limitou-se a estudar as restrições comportamentais, ou quizilas, do Candomblé de nação Ketú, que de acordo com Barretti Filho (2010) é uma tradição religiosa que faz referência a forma de culto aos *Orisás* da cidade de Ifé, antigo reino yorubá, situada no sudoeste da Nigéria.

A Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial - SEPPIR assevera a necessidade de reconhecer formalmente a existência e especificidades das comunidades tradicionais, objetivando garantir seus direitos socioeconômicos, ambientais, culturais, não relegando as suas identidades e instituições.

Malgrado a Constituição Federal de 1988 tenha elevado a liberdade religiosa ao status de direito fundamental, em consonância com pactos internacionais anteriormente firmados, onde houve o acordo da inserção da liberdade religiosa entre os direitos humanos (a título de exemplo: Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948, Pacto Internacional de Direito Cívico e Político, de 1966 e ainda na Convenção Americana sobre Direitos Humanos, 1969), as legislações infraconstitucionais não se propuseram a se estender no tema, delegando à doutrina e à jurisprudência apontar as soluções para as colisões entre a liberdade religiosa e outros direitos protegidos pela legislação pátria.

Neste mesmo sentido, encontramos a Consolidação das Leis do Trabalho que apresenta uma lacuna legislativa no tocante a dinâmica da liberdade religiosa no ambiente de trabalho.

Salientamos ainda que a doutrina majoritária se debruçou em analisar os conflitos envolvendo a manifestação religiosa e as cláusulas e princípios dos contratos de trabalho, com ênfase nas lides que envolviam a religiosidade cristã em detrimento da manifestação religiosa de matriz africana, que também é presente no arcabouço cultural do brasileiro e que suscita muitos questionamentos jurídicos quando se trata das restrições comportamentais a que estão sujeitos os adeptos dessa religião no ambiente de trabalho.

## 2 O DIREITO À LIBERDADE RELIGIOSA

A liberdade religiosa é um direito histórico resultado das lutas travadas pelo homem em favor da própria emancipação e como consequência das transformações que essas lutas implicaram em suas condições de vida, sendo o direito histórico marcado pela defesa de novas liberdades em detrimento de antigas formas de poderes ou governo.

Na idade moderna o direito à liberdade religiosa saiu do campo histórico e fora inserido gradualmente entre os direitos consagradas como fundamentais para o homem.

Em seu sentido formal, os direitos do homem são aqueles que pertencem, ou deveriam pertencer, a todos os homens, ou dos quais nenhum homem pode ser despojado (BOBBIO, 1992).

Os primeiros notáveis vestígios no campo jurídico da inserção da liberdade religiosa como direito inerente as pessoas podem ser encontrados na Declaração de Direitos da Virgínia, de 12 de junho de 1776 e ainda na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, apesar deste último não aduzir propriamente um direito a liberdade religiosa, mas ressaltar juridicamente o direito a tolerância às expressões religiosas.

Após a aparição de um regime de tolerância à expressão religiosa na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, outros regimes jurídicos adotaram este ideal iluminista para inspirar seu processo de produção legislativa, entretanto, a proclamação da liberdade religiosa em um sistema legal, permaneceu como um fenômeno isolado.

Apenas em 10 de dezembro de 1948, a liberdade religiosa fora elevada ao patamar de direito inerente ao ser humano, consagrada pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada, na data retromencionada, pela Assembleia Geral das Nações Unidas, insculpida no artigo XVIII que retrata *in verbis*:

“Todo homem tem direito à liberdade de pensamento, consciência e religião; este direito inclui a liberdade de mudar de religião ou crença e a liberdade de manifestar essa religião ou crença, pelo ensino, pela

prática, pelo culto e pela observância isolada ou coletivamente, em público ou em particular. ”

Adotando a tendência manifestada pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, ao reconhecer a liberdade religiosa como fundamental para afirmação da dignidade do homem, a Organização Internacional do Trabalho, através da Convenção n. 111, que entrou em vigor no plano internacional em 15 de junho de 1960, prescreve a tutela da liberdade religiosa no ambiente de trabalho, conforme se observa no artigo 1º, item 1, a seguir transcrito:

Art. 1 – 1. Para os fins da presente convenção o termo discriminação compreende:

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir a igualdade de oportunidade ou tratamento em matéria de emprego ou profissão. ”

Ainda em âmbito de direito internacional, a liberdade religiosa encontrou proteção no Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, de 16 de dezembro de 1966, através do artigo 18.1, bem como apresenta o enfrentamento jurídico contra medidas coercitivas que venham a obrigar o homem a adotar uma religião, previsto no artigo 18.2, cujo texto expõe:

Ninguém poderá ser submetido a medidas coercitivas que possam restringir a sua liberdade de ter ou de adotar uma religião ou crença de sua escolha.

Com redação idêntica ao do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, no tocante a proteção à liberdade religiosa, a Convenção Interamericana de Direitos Humanos, de 22 de novembro de 1969, se ocupou em assegurar e ressaltar o direito à liberdade religiosa como parte integrante dos direitos humanos.

Não obstante, consoante com os pactos internacionais anteriormente firmados, o legislador pátrio não olvidou de inserir no ordenamento jurídico brasileiro o direito à liberdade religiosa, mesmo não sendo possível se observar em nenhum artigo a utilização da expressão *liberdade religiosa*.

Ocorre que a referida expressão é uma designação doutrinária, tanto brasileira quanto internacional, para determinar o conjunto de posições jurídicas fundamentais que protegem a expressão religiosa individual e coletiva. Mesmo não havendo a utilização da expressão *liberdade religiosa*, esse conjunto de posições

jurídicas fundamentais fora acolhido, expressa ou implicitamente, no ordenamento jurídico constitucional (SANTOS JÚNIOR, 2013).

## 2.1 A LIBERDADE RELIGIOSA ENQUANTO DIREITO FUNDAMENTAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O direito à liberdade religiosa goza do *status* de direitos humanos, mas também, pode ser reconhecido como direito fundamental. Santos Júnior (2013, p. 88) diferencia direitos humanos de direitos fundamentais, afirmando que os direitos humanos fazem referência aos direitos do ser humano quando reconhecidos pela esfera do ordenamento jurídico internacional, já o direito fundamental é utilizado para identificar os direitos do ser humano que estão previstos no ordenamento constitucional interno.

Em uma visão preliminar é preciso salientar que a doutrina de forma majoritária classifica as expressões da liberdade religiosa em três categorias: a liberdade de crença, a liberdade de culto e a liberdade de organizações religiosas.

Como liberdade de crença pode-se entender como a liberdade de escolha da religião, ou de aderir a alguma seita religiosa, ou como o direito de mudar de religião e, ainda, de não aderir a qualquer religião ou seita religiosa, expressando-se também na liberdade de ser ateu.

A liberdade de culto está relacionada com a exteriorização da crença, assim como a expressão de seus ritos, cerimônias, locais e outros aspectos essenciais ao exercício da liberdade religiosa e de crença (SARLET, 2012), sendo esta categoria de maior relevância para o presente trabalho, tendo em vista que as restrições comportamentais das quais os adeptos do Candomblé Ketu estão sujeitos fazem parte dos aspectos essenciais para o exercício de sua religiosidade.

Quanto a liberdade de organização religiosa esta pode ser entendida como a liberdade de autodeterminação das instituições ou grupos religiosos, salvaguardados da interferência do Estado na sua criação, estruturação, regulamentação interna e funcionamento.

A ciência destas três formas de expressão da liberdade religiosa é importante, pois as normas constitucionais que se referem a este direito fundamental utilizam essas expressões, isoladas ou conjuntamente, para assegurar-lhes o seu exercício. (SANTOS JÚNIOR, 2013).

O legislador constitucional abrigou o direito fundamental à liberdade religiosa, em primeira análise, nos artigos 5º, inciso VI e 19, inciso I, da Constituição Federal, que retratam *in verbis*:

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

[...]

VI – é 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;

Art. 19. É vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios:

I – estabelecer cultos religiosos ou igrejas, subvencioná-los, embaraçar-lhes o funcionamento ou manter com eles ou seus representantes relações de dependência ou aliança, ressalvada, na forma da lei, a colaboração de interesse público.

Segundo Santos Júnior (2013 p. 129) ao garantir o livre exercício dos cultos religiosos, previsão do inciso VI do artigo 5º, reconhece-se que o texto constitucional ultrapassa os limites inerentes à expressão individual da fé, expressando-se assim como uma liberdade religiosa coletiva, adentrando o campo da vivência religiosa comunitária.

Mesmo havendo previsão constitucional ao direito à liberdade religiosa, a legislação infraconstitucional não buscou ressaltar esse direito fundamental em seus dispositivos, possuindo inclusive omissões em alguns institutos jurídicos emanados pelo legislador federal. Neste viés encontramos a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que visa coibir a prática discriminatória no âmbito da relação de emprego, pois tal dispositivo não incluiu a identidade religiosa como possível motivo de discriminação.

No mesmo sentido, não encontramos previsão do direito à liberdade religiosa, ou algum artigo que vise coibir a prática de discriminação religiosa na relação de emprego, dentro da Consolidação das Leis do Trabalho.

Diametralmente oposto, o direito lusitano apresentou avanços nesse aspecto, prevendo no artigo 23º, número 1, do Código de Trabalho de Portugal, que assente:

O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Ainda que não exista um amparo legal infraconstitucional no tocante a discriminação na relação de emprego, por motivos de orientação religiosa, isso não significa que há uma permissividade quanto a esta prática, observando que existe o princípio geral de não discriminação exarado pela Carta Magna (SANTOS JÚNIOR, 2013).

É pertinente salientar, que o legislador pátrio ratificou a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, que prevê a eliminação de discriminação na relação de emprego e dentre os motivos de discriminação previsto pela Convenção encontra-se a distinção por motivos de orientação religiosa.

Além da Convenção nº 111, em 1998, a OIT voltou a tratar do tema de discriminação, através da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, posicionando a extinção da discriminação nas relações de emprego, colocando-o como direito fundamental do empregado, ressaltando que estes direitos fundamentais do trabalho devem ser respeitados pelos Estados Membros da Organização Internacional do Trabalho, mesmo que não tenham ratificado as Convenções referentes ao tema (BERTOLINI, 2006).

Portanto, mesmo inexistindo previsão para o amparo da liberdade religiosa na legislação federal infraconstitucional, é pacífico o entendimento doutrinário de que é assegurado ao empregado o direito à liberdade religiosa no ambiente de trabalho.

Todavia, o exercício desse direito pode apresentar conflitos com outros direitos fundamentais ou bens constitucionalmente protegidos pertencentes ao empregador, principalmente, quando observando a série de regras religiosas impostas pela comunidade religiosa de nação Ketu, onde o adepto deve obedecer mesmo estando fora do ambiente religioso.

## 2.2 AS RESTRIÇÕES COMPORTAMENTAIS (QUIZILAS) DO CANDOMBLÉ KETU

O Candomblé de nação *Ketú* impõe aos seus adeptos muitas restrições comportamentais, denominadas de quizilas, ou de *ewò* na língua nagô-yorubá, que objetivam não somente questões de pureza ritual, mas também servir de elo entre o adepto e o mundo dos *Orisás*.

Sendo parte integrante da forma de culto aos *Orisás* no Candomblé as restrições comportamentais, quizilas ou *ewòs*, estão relacionadas às muitas proibições que o adepto é sujeito e que o guiam na sua relação com o mundo dos *Orisás* e com os cuidados que esta relação o impõe. Devendo estes interditos serem respeitados pelo adepto iniciado no culto (chamado de *íyáwò* ou *elègun* na língua yorubá) em seu cotidiano.

O adepto da religião africana está profundamente ligado ao culto com um conjunto de *Orisás*, que por sequencia importa na proibição religiosa de certas substâncias, alguns alimentos, utilização de algumas cores, de certos objetos e na proibição de algumas situações do cotidiano. (COSSARD, 1970).

É pertinente salientar que o *íyáwò* não é somente treinado a respeitar as quizilas enquanto regras normativas exteriores à própria subjetividade: ele pode também passar a incorporá-las, manifestando, por exemplo, desgostos alimentares coerentes com os repúdios gustativos dos *Orisás* que o influenciam (ARCAND, 2011).

Ocorre que estas quizilas surgem dos repúdios dos *Orisás*, cuja base encontra-se nos *itans* (histórias ou mitos que retratam que compõem a teologia yorubá), Arcand (2013) explicita que estas quizilas são associadas com fatos

negativos vividos pelo *Orisá*, pois apesar de serem energias imateriais da natureza, os *Orisás* são sensíveis às substâncias e aos elementos do mundo.

Para o membro do Candomblé Ketu o respeito às quizilas merece o máximo de cuidado, pois dentro do referencial místico da religiosidade garante contra golpes do *odú* (destino), evitando doenças e acidentes, remetendo a restrições sugeridas pelos eventos negativos que desvendam um *odú* pessoal, um destino individual.

Após o processo de iniciação religiosa o *íyáwò* deve respeitar os resguardos, que importa numa série de restrições comportamentais, podendo estas proibições durarem entre 28 dias a 01 ano, existindo também *ewòs* que são permanentes na vida do adepto iniciado.

Assim, tratando das quizilas do Candomblé *Ketú*, Carvalho (no prelo) discrimina que o resguardo (*Leewò*) de um ano após ser iniciado compreende: não entrar na praia; não entrar em água corrente (rios e cachoeiras); não entrar no cemitério; não consumir bebidas alcoólicas; não usar roupa vermelha ou preta; usar constantemente o *ikan*, apenas tirá-lo para tomar banho e manter relações sexuais; respeitar as restrições alimentares associados ao seu *Orisá* (resguardo que se estende por toda a vida do adepto, permanente); não consumir carne de porco; manter preceito permanente na sexta feira (permanente)<sup>3</sup> e; manter preceito no dia do seu *Orisá* (durante um ano e após, respeitar enquanto dure o dia).

Além das restrições retromencionadas, que devem ser respeitados no período de um ano ou permanentemente, existem outras que variam em média de 7 a 90 dias, como: andar de cabeça baixa; não passar por entre duas pessoas conversando; não conversar diretamente olhando nos olhos das pessoas; e não falar alto. No mesmo período o adepto não pode ficar próximo de bebidas alcólicas, nem ao alcance de fumaça de cigarro de qualquer espécie, como também não pegar em objetos metálicos e, por fim, não acender fogo (CARVALHO, no prelo).

---

<sup>3</sup> Nota do autor: O preceito na sexta feira ao qual o texto se refere está associado ao uso de vestes brancas, a proibição de manter relações sexuais neste dia, não ingerir bebidas escuras e ou alcoólicas e conservar o silêncio o máximo possível.

Notadamente, as proibições anteriormente descritas podem afetar diretamente a relação de emprego a medida que o íyáwò-empregado por convicções religiosas está impossibilitado de realizar várias atividades do cotidiano que podem vir a colidir com as regras estabelecidas pelo empregador ou que estejam diretamente relacionadas com a atividade a ser desempenhada.

Neste sentido, percebe-se que o cumprimento da dogmática do Candomblé *Ketú* pode causar entraves jurídicos entre o empregado que deseja manter garantido seu direito a liberdade religiosa e o empregador que através da subordinação jurídica do empregado em favor do poder diretivo do empregador objetiva que todas as condições do contrato de trabalho sejam cumpridas integral e irrestritamente.

### 2.3 AS QUIZILAS DO CANDOMBLÉ KETU *VERSUS* O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Apesar de não existir um consenso quanto a definição do que seja o poder diretivo do empregador, a doutrina majoritária optou por utilizar a teoria, dita *contratualista*, que fundamentam a existência dos poderes do empregador no contrato de trabalho (BARROS, 2015), desta forma, sustentam que o poder diretivo do empregador advém da autonomia de vontade das partes.

Entretanto, segundo Santos Júnior (2013) não há como dissociar que, pela ótica do empregador, a própria pactuação do contrato de trabalho é consequência de sua qualidade como titular da empresa, sendo esta uma manifestação do direito de propriedade sobre os bens de produção, desta forma o empregador pode gozar de seu poder diretivo com fulcro de organizar os recursos materiais e humanos com objetivando alcançar de maneira mais adequada a atividade econômica a qual se propõe.

Ainda se remetendo ao poder diretivo do empregador e sua ligação com o direito de propriedade, Santos Júnior (2013) assevera:

Em um sistema jurídico em que a função social integra o próprio conteúdo do direito de propriedade e que, ademais, a dignidade do trabalhador é inalienável, não parece necessário negar que o poder diretivo constitua, também, uma das manifestações daquele direito.

Apesar das divergências quanto ao fundamento jurídico do poder diretivo do empregador, a doutrina é uníssona quanto à ideia de que o comando patronal, extraído da definição legal de empregador (artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho), o confere a prerrogativa de exigir determinados comportamentos dos seus empregados.

A doutrina pátria realiza uma tríplice partição quanto a manifestação do poder diretivo, podendo este ora se apresentar como poder de organização, ou como poder de controle, ou como poder disciplinar.

Como uma forma de exercício do poder de organização, encontramos as organizações de tendência, ou empresas de tendência. Apesar de não haver menção legislativa quanto a esta categoria empresarial, e mesmo sendo pouco retratado e estudado pela doutrina brasileira, isso não significa que se negar juridicamente a existência dessas instituições, nem tão pouco ignorar sua pertinência para adequação das relações de trabalho.

Os empregadores de tendência, são as instituições empresariais que, por sua própria natureza, possuem determinada linha ideológica, filosófica ou religiosa, em que direta ou indiretamente, uma de suas finalidades é a pública difusão de uma certa ideologia.

A doutrinadora espanhola Rivero (1991) assevera que as organizações de tendência devem ultrapassar o interesse do empresário, devendo existir uma comunhão entre aqueles que exercem as atividades laborais na referida organização, onde o interesse coletivo resulta da união dos direitos subjetivos e dos valores pertencentes a cada um dos aderentes.

Assim, as empresas de tendências possuem mais possibilidades de restringir o direito à liberdade de seus empregados, com fulcro nos fins ideológicos que são atrelados na própria estruturação da empresa.

Apesar da escassez jurisprudencial, encontramos o caso julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho, que analisou a possibilidade da demissão de empregada que engordou 20 quilos, o que afrontava a ideologia pregada pela empresa (Vigilantes do Peso), tendo sido discutido no processo a razoabilidade ou abuso da cláusula contratual que previa sanções ao empregado, caso o peso ideal

fosse excedido, como também foi debatido se o presente caso tratava-se de discriminação ou restrição excessiva à liberdade da empregada, tendo decido o Egrégio Tribunal:

**RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA – DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA CONTRATUAL – EXIGÊNCIA QUE A EMPREGADA MANTENHA PESO CORPORAL EM NÍVEL COMPATÍVEL COM OS INTERESSES DA EMPRESA.** Afigura-se razoável que, tratando-se a ora reclamada de uma empresa que pretende comercializar produtos e serviços voltados ao emagrecimento, estabeleça determinados padrões a serem observados por seus empregados, pois do contrário estará totalmente esvaziada qualquer mensagem ou discurso propagado pela "orientadora" do segmento. Assim sendo, não se verifica a alegada ilicitude e nulidade da cláusula regulamentar que exigia a manutenção do "peso ideal" da empregada que se propôs ao exercício das funções inerentes à atividade essencial da empregadora, qual seja, "Vigilantes do Peso". No entanto, a inobservância daquela obrigação não caracteriza ato de indisciplina previsto na alínea do art. 482 da CLT, a autorizar o despedimento por justa causa. A uma porque não observados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade jurídicas que devem nortear as relações de trabalho, caracterizando abuso do poder disciplinar do empregador. Isto porque, o passar dos anos, indubitavelmente, traz ao corpo humano transformações indesejáveis e em determinados aspectos incontroláveis, como é o caso da diminuição do metabolismo orgânico e, em consequência, o aumento da massa corporal. Tais mudanças, pois, repita-se, muitas vezes incontroláveis, não podem ser consideradas, por óbvio, como fato gerador de indisciplina perpetrada pela autora, mormente considerando-se que o aumento de peso corporal, prejudica, antes, à saúde e o bem estar da própria autora. Não estamos aqui a falar, portanto, de ato de indisciplina alegada, mas sim, de mudanças orgânicas que antes de influenciar negativamente na prestação laboral, afeta a saúde, a própria vida, da trabalhadora [...] A duas porque, constatando-se, ainda, que a referida norma regulamentar que a empresa alega ter sido descumprida pela obreira, não dispõe, expressamente, que sua inobservância ocasionará a demissão por justa causa, dispondo apenas que se em 60 dias o empregado não atingir o peso ideal será despedido e levando-se em conta que o descumprimento da norma em epígrafe não pode ser considerado como ato de indisciplina, resta descaracterizada a existência do requisito da tipicidade e adequação/proporcionalidade da pena aplicada (justa causa) e o ato por ela praticado (aumento de peso corporal), mormente quando a empregada tenha passado profissional ilibado. Recurso de revista conhecido e provido. (TST-RR-2462-02.2010.5.02.0000, Relator: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 27/02/2013, 2ª Turma). **(Grifo nosso).**

Conforme pode se observar na ementa acima, o Tribunal reconheceu a possibilidade de uma empresa que possua fins de difusão ideológica, inclusive,

acatando a possibilidade de cláusulas contratuais que determinem condutas condizentes com a ideologia pregada pela empresa.

Mesmo não tendo sido reconhecido o direito a demissão por justa causa, na lide em análise, restou claro que o Tribunal acataria a possibilidade da justa causa, caso o confronto entre os fins ideológicos apregoados pela empresa apresentasse razoável afronta ao direito de liberdade do empregado.

Neste sentido, encontramos uma limitação ao exercício da liberdade religiosa pelo empregado, quando este se encontra trabalhando em empresas de tendência, pois, diante do exposto, caso a empresa possua assumidamente e coletivamente um fim ideológico religioso, o empregado submetesse às cláusulas contratuais que estabeleçam padrões específicos.

Entretanto, salientamos que deve haver uma harmonia entre o direito fundamental das empresas à liberdade religiosa e do mesmo direito pertencente ao empregado, sempre levando em consideração que o empregado se encontra em situação de hipossuficiência e atento à possibilidade de que o exercício desse direito pela empresa seja apenas uma tentativa de disfarçar a discriminação.

Por ser um tema muito controvertido, não há como propor-se uma solução para harmonização entre os dois direitos sem analisar as peculiaridades de cada caso. Deste modo, a Justiça brasileira ainda terá que julgar outras situações para sedimentar um entendimento básico quanto ao tema.

Retornando à análise da tripartição do poder diretivo, encontramos inserido no comando patronal encontramos o *jus variandi* que pode ser descrito como o direito do empregador, em casos excepcionais, de modificar por determinação unilateral as condições de trabalho de seus empregados (NASCIMENTO *apud* SANTOS JÚNIOR, 2013).

Uma forma de expressão do poder diretivo do empregador é a escolha pelo fornecimento de alimentação pelo próprio empregador, pois não existe imposição normativa para tal obrigação, havendo apenas um incentivo pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que dispõe do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, instituído pela Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976.

Pode então o empregador oferecer o alimento aos seus empregados na forma *in natura* ou mediante a entrega de vales (tickets). Quando o empregador opta por oferecer os alimentos *in natura* esta opção pode se chocar com a liberdade religiosa do adepto do Candomblé Ketu, tendo em vista que este está sujeito a um código dietético religioso.

Outra manifestação de colisão entre as restrições comportamentais presentes no Candomblé *Ketú* e o poder diretivo do empregador pode ser encontrado na prática do empregador de adotar uniformes para seus empregados e exigir seu uso. Pois como pôde ser estudado anteriormente, o *íyáwò* não pode utilizar vestes vermelhas ou pretas, assim como nas sextas feiras deve permanecer vestido com roupas brancas, o que pode se colidir com a cor dos uniformes determinados pelo empregador.

Não suficiente, destacamos mais um caso onde há a colisão entre o poder diretivo do empregador e a liberdade religiosa do membro do Candomblé *Ketú*, quando este deve utilizar seus *íyans* (fios de conta ou colares que fazem na teologia yorubá protegem o adepto das energias negativas, pois este é um portador de *Orisá* e de *Asé*) e também deve carregar o seu *mokan* (colar feito de palha da folha de *mariwò*). Em uma primeira análise, esses signos pessoais religiosos podem ser passíveis de proibição quando ajustada na formação do contrato de trabalho.

Porém, insta salientar que o poder diretivo do empregador possui limites e os encontra dentro de sua própria finalidade, não devendo ser usado com excesso, ou para qualquer outro fim. Este poder diretivo é, portanto, um poder teológico, tendo em vista que visa fins, como regular a prestação de trabalho e a garantia de sua continuidade. Neste sentido, seu limite técnico jurídico é a segurança na regular marcha da atividade empresária (VIANA, 1996).

Ademais, o comando patronal encontra limitação, também, no *ius resistentiae* do empregado, que representa o direito pertencente ao empregado de resistir, legitimamente, às ordens emanadas pelo empregador, quando estas o deixem em situações de grave risco, ou que fuja à natureza do trabalho contratado, que humilhe ou diminua moralmente o empregado, que seja ilícita ou ilegal, ou que seja de extra dificuldade de execução.

Asseveramos que o empregado, a princípio, tem o direito de resistir a qualquer ordem emanada pelo seu empregador que seja contrária ao texto constitucional, desta forma, as ordens empresariais também devem respeito à configuração constitucional da liberdade religiosa.

#### 2.4 PROPOSTAS PARA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS JURÍDICOS ENVOLVENDO OS EWÒS DO CANDOMBLÉ KETU NOS CONTRATOS DE TRABALHO

Para melhor análise das lides que envolvem colisões entre direitos fundamentais é necessário utilizar-se de alguns princípios e métodos exegéticos para interpretação do caso, como destacado por Santos Júnior (2013).

Neste sentido, ainda sob a tutela doutrinária de Santos Júnior (2013), destacamos cinco métodos principiológicos que são essenciais para resolução de casos que envolvem bens tutelados constitucionalmente, que possuem grande relevância quando se está analisando o direito à liberdade religiosa frente a outros direitos fundamentais. Estes métodos são: ponderação, garantia do núcleo essencial dos direitos fundamentais, princípio da concordância prática, proporcionalidade/razoabilidade e precedências *prima facie*.

A ponderação é um processo hermenêutico que se desenvolve em três etapas. Na primeira etapa, o operador de direito aponta no sistema jurídico as normas relevantes para resolução do caso e as eventuais colisões entre estas normas. Na segunda, o intérprete examinará os fatos, as circunstâncias concretas do caso e sua aplicabilidade nos dispositivos normativos. Por fim, na terceira etapa, dedicada a decisão do conflito, será analisado conjuntamente todos os dados levantados nas etapas anteriores, de modo a averiguar os pesos que devem ser atribuídos aos elementos presentes na lide, determinando qual será o grupo de normas preponderantes e qual a sua limitação na extensão que irá afetar as demais normas (BARROSO, 2009).

Ponderar, em sentido prático, é fazer juízos comparativos que alcançam todos os elementos (sociais e jurídicos) da lide, objetivando a conciliação entre eles na medida do possível.

A garantia do núcleo essencial dos direitos fundamentais aponta para a parcela do conteúdo de um direito sem o qual ele perde sua mínima eficácia, deixando, com isso, de ser reconhecível como um direito fundamental. (SARLET *apud* SANTOS JÚNIOR, 2013).

Essa busca pela garantia do núcleo essencial dos direitos fundamentais representa a tentativa do interprete jurídico em, diante de um conflito entre direitos fundamentais, que não haja o total sacrifício do direito fundamental que apresentou menor relevância para solução do entrave legal.

Podemos encontrar a ponderação e a garantia do núcleo essencial dos direitos fundamentais dentro do conceito do princípio da concordância prática, pois esta constitui o fundamento doutrinário para os métodos retromencionado. Este princípio prescreve uma recomendação ao aplicador dos dispositivos constitucionais, ressaltando que, em lides que tenham concorrência entre bens constitucionalmente protegidos, que otimizem a relação de todos eles, mas que também não ensejem a negação de nenhum deles.

Assim, assente Santos Júnior (2013) que o princípio da concordância prática denota dois fundamentos básicos para interpretação constitucional, o da impossibilidade de hierarquização apriorística dos bens e valores protegidos constitucionalmente e a necessidade de compatibilizar os valores em conflito de modo que a eficácia de cada um deles sofra o menor prejuízo.

A proporcionalidade pode ser entendida como o parâmetro de máxima efetividade, que fornece critérios que assegurem a justeza intrínseca do processo de ponderação. A razoabilidade compreende uma relação congruente entre a medida adotada pelo intérprete constitucional e o fim a que ela pretende atingir.

Apesar de não ser possível a hierarquização apriorística dos direitos fundamentais, conforme já explicitado, isso não apresenta óbice para que sejam estabelecidas condições gerais de precedência *prima facie*, objetivando criar um arcabouço argumentativo em detrimento de uma das normas colidentes, estabelecendo, assim, uma presunção favorável à preferência de um princípio sobre o outro (ALEXY *apud* SANTOS JÚNIOR, 2013).

Utilizando todos os métodos exegéticos retromencionados é possível buscar soluções jurídicas adequadas que comportem a liberdade religiosa do trabalhador em equivalência ao direito de propriedade e o poder diretivo do empregador.

Quanto a dieta religiosa que o adepto do Candomblé *Ketú* deve seguir, frente a alimentação *in natura* oferecida pelo empregador, ao aderir o PAT, é questionado se a empresa deve oferecer uma opção de alimentos para o empregado que satisfaça o seu preceito religioso. Não havendo previsão legal quanto a matéria, nem jurisprudência correlata no direito brasileiro, cabe a doutrina traçar os parâmetros para a possibilidade, ou impossibilidade, da acomodação da dietética alimentar do adepto do Candomblé *Ketú*.

Salientamos que nessa situação o direito à liberdade religiosa pode ser acomodado pelo empregador, pois observamos que aliado a este direito encontramos a função social da empresa que ultrapassa os interesses econômicos e busca oferecer um desenvolvimento social justo e solidário, por consequência deve zelar pela preservação da integridade física e psíquica do empregado.

Ressalta-se ainda que a carga religiosa trazida pelo Candomblé *Ketú* com relações às restrições alimentares, envolve a relação física e espiritual do adepto com o *Orisá*, onde muitas vezes a restrição é assimilada pelo subconsciente e pode até se apresentar fisicamente como uma alergia (ARCAND, 2011), por exemplo.

Isso importa dizer, que negar ao empregado uma opção para acomodação de sua dieta restrita, pode trazer uma sobrecarga negativa não só no campo religioso do indivíduo, mas também consequências negativas para sua saúde mental.

Neste sentido, asseveramos que é dever do empregador oferecer opções aos empregados quanto as restrições alimentares com fulcro religioso, com a única limitação de que isto não represente grande onerosidade para o empregador.

Sobre a utilização dos signos religiosos de matriz africana, como *iyans*, *mokan*, *ikan*, bem como do vestuário diferenciado nas sextas-feiras e a impossibilidade de usar uniformes na cor preta ou vermelha, frente ao poder diretivo do empregador, entendemos adequada a solução apresentada por Santos Júnior (2013) que defende que não havendo determinação do empregador para o uso de uniforme por seus empregados, entendemos assim que, havendo a negativa quanto a possibilidade de usar a roupa branca na sexta feira isto se constituiria uma conduta discriminatória, afrontando claramente os princípios constitucionais.

Sobre o tema, o autor supracitado defende que havendo proibição quanto o uso das vestes ou signos religiosos, esta deve ser pautada em exigências técnicas de segurança no trabalho, saúde. Não havendo justificativa técnica (SANTOS JÚNIOR, 2013):

[...]a restrição ao vestuário do trabalhador é nitidamente desarrazoada, pois a interferência no modo de vestir dos trabalhadores por razões puramente estéticas não deve ser considerada suficiente, por si só, para justificar a compressão da liberdade religiosa e de autodeterminação de imagem de que desfruta o empregado religioso.

Neste mesmo viés, encontramos a norma regulamentadora nº 32 do Ministério do trabalho, que no item 32.2.4.5 a norma prevê que o empregador deve vedar o uso de adornos pelo empregado, quando isso significar risco biológico.

Por fim, ressaltamos que caso haja abuso no exercício da liberdade religiosa, tanto por parte do empregador, quanto por parte do empregado, em ambos os casos este abuso pode resultar em uma rescisão contratual por justa causa.

Assim, caso o empregador se negue a acomodar a dieta do adepto do Candomblé Ketú, nas refeições oferecidas através do P.A.T., sem justificativa de extrema onerosidade, ou ainda, caso haja proibição da empresa que impeça o empregado de utilizar os colares condizentes com sua religião, sem justificativa técnica para tal proibição, é direito do empregado a justa causa resilitória.

### 3 CONCLUSÃO

Salientamos que inexitem fórmulas para resolução de lides que envolvam colisões entre direitos fundamentais, principalmente no tocante à liberdade religiosa, pois a linha entre poder diretivo e ato discriminatório é muito tênue. E inexistindo um parâmetro legal infraconstitucional, cabe ao aplicador do direito utilizar as regras de hermenêutica constitucional, para apresentar soluções nos litígios.

Ainda existe muito o que se discutir quanto a manifestação da expressão religiosa de matriz africana no ambiente de trabalho, tendo em vista que o presente estudo não esgotou todas as possibilidades de entraves jurídicos decorrentes do exercício da liberdade religiosa dos membros de matriz africana nos contratos de trabalho.

Observando que os membros do Candomblé, são em sua maioria marginalizados, em virtude de um preconceito histórico arraigado na construção da sociedade brasileira, onde há a associação da cultura negra com a figura do diabo cristão. E cientes de que a religião formalmente apresenta minoria em questão de adesão, segundo senso do IBGE de 2010, observa-se claramente a fragilidade social em que se encontra o seguidor desta religião para manifestação de sua cultura religiosa.

Neste sentido, diante da construção histórica preconceituosa da religiosidade afrodescendente, de seus adeptos representarem minoria frente as outras religiosidades, e o fato, também por motivos sociais, os afrodescendentes representam uma parcela da população marginalizada e sem acesso à educação formal, o *íyáwò* não tem conhecimento de que o poder diretivo de seu empregador possui limitações e frente a sua situação de hipossuficiência como empregado, este prefere muitas vezes omitir sua liberdade religiosa ou tolher seu direito de manifestá-la no ambiente de trabalho, sob o medo de ser demitido pelo empregador.

É notório que a ausência de dispositivos legislativos infraconstitucionais para tutela da liberdade religiosa, relegando apenas a discussão doutrinária, dificulta para o empregado o acesso ao conhecimento do direito ao exercício da liberdade religiosa no ambiente de trabalho.

Podemos inferir, portanto, que é em virtude disso que observamos a ausência de julgados quanto ao tema em análise, pois o *Íyáwò*-empregado, por insegurança, ou desconhecimento, não questiona as diretrizes emanadas pelo empregador, calando sua própria expressão religiosa.

Assim, mesmo havendo um número crescente de iniciados na religião que estão sujeitos preceitos religiosos, não se houve falar em discussão jurídica quanto ao embate de suas restrições comportamentais e as regras contidas nos contratos de trabalho. Como se, utopicamente, todos os conflitos fossem resolvidos internamente pela própria empresa e ainda que o fossem, não há como afirmar que em todos os casos houve uma razoabilidade entre a liberdade religiosa do empregado e o poder diretivo do empregador, dado a complexidade do tema.

Diante do exposto, é notório que os membros do Candomblé não encontram proteção ao seu direito à manifestação religiosa que deve ser assegurado no contrato de trabalho, tendo em vista que raras são as decisões judiciais que tratam do tema, bem como quase é inexistente a doutrina que trata especificamente da tutela de seus direitos fundamentais no ambiente de trabalho, tendo a doutrina majoritária concentrado seu enfoque nas lides que envolviam a liberdade religiosa cristã, o que parece ainda mais agravar a discriminação por motivo de opção pela religiosidade de origem africana.

Aos operadores de direito caberão então, na defesa de uma lei realmente igualitária, exigir que as normas protetoras dos direitos fundamentais sejam de fato observadas, independente da opção religiosa de cada indivíduo, em nome da efetivação do direito ao exercício da liberdade religiosa nos contratos de trabalho.

## **ABSTRACT**

This article addresses the issue of inclusion of religious freedom in the context of labor activity, specifically, it was proposed to analyze the limitations and adaptations supported by the working contracts opposing to the expression of african religiosity in the performance of professional duties, with emphasis on behavioral restrictions present in Candombe Ketu. Initially, it made a panorama of religious freedom within the international agreements where this freedom was inserted in the list of human rights, then was study its reception in the internal constitutional law, reaching the status of a fundamental right. It is demonstrated, yet, what are the behavioral constraints in which the Candomblé Ketú followers are subject, demonstrating their implications for employment relationships, then going to analyze the collision between the exercise of religious freedom front the directive power of the employer,

highlighting the conflict that may exist between employer's *jus variandi* and the employee's *ius resistentiae*. Therefore, it is proposed hermeneutical methods for resolving conflicts involving the fundamental right to religious freedom, demonstrating practical resolutions to cases involving Candomblé Ketu's aversions in the workplace. Finally, it is concluded that there is a legislative and jurisprudential gap as the object under study, leaving the doctrine supply it. However, this lack of regulatory provisions is a dangerous scenario for the member of african religiosity, because it is a minority religious and find themselves in social fragility situation, then they cannot be guaranteed their right to religious freedom in contract job.

**Keywords:** Religious freedom. Working contracts. Directive Power.

## REFERÊNCIAS

ARCAND, Francesca Bassi. **As ojerizas do povo do santo**. In: XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais. Anais. Ondina: n.d., 2011.

\_\_\_\_\_. **Contaminação e sensibilidade no percurso iniciático do povo-de-santo: candomblé e culto de Babá Egun**). In: IV Reunião Equatorial de Antropologia e XIII Reunião de Antropólogos do Norte e Nordeste. Anais. Fortaleza: Edufal, 2013.

BRASIL, República Federativa do. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.

\_\_\_\_\_. República Federativa do. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 6.040, de 07 de fevereiro de 2007. Institui a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2015.

BARROSO, Luiz Roberto. **Curso de direito Constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção de um novo modelo**. São Paulo: Saraiva, 2009.

BARRETTI FILHO, Aulo. **Dos yorùbá ao candomblé kétu: origens, tradições e continuidade**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2010.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **A discriminação às pessoas com deficiência nas relações de trabalho** in Revista de Direito do Trabalho. Vol. 147 n. 24, p. 166-82. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

- BOBBIO, Noberto. **A era dos direitos**. 11. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 22 ed. São Paulo: Malheiros, 2008.
- CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito de Trabalho**. Salvador: Podvium, 2015.
- CARVALHO, Diego Guimarães. (no prelo). **Instruções e fundamentos básicos do Egbé L'ajò**. São Paulo, 2016.
- COSSARD-BINON, Gisèle. **Contribution à l'étude des Candomblés au Brésil. Le Candomblé Angola**. Paris: Thèse de doctorat de 3<sup>o</sup> cycle de la faculté de Lettres et Sciences Humaines, Université de Paris, 1970.
- \_\_\_\_\_. **A Filha-de-Santo**. In: Marcondes de Moura C. E. (org.). Olóórísà. Escritos sobre a Religião dos Orixás. São Paulo: Ed. Ágora, 1981.
- MOURA, C. **Brasil: raízes do protesto negro**. São Paulo: Global, 1983.
- OLIVEIRA, Samuel Antonio Merbach de. **Noberto Bobbio: teoria política e direitos humanos** in Revista de Filosofia Aurora. Vol. 19, n.25, Curitiba: Champagnat, 2007.
- PRANDI, Reginaldo. **O candomblé e o tempo: concepções de tempo, saber e autoridade da África para as religiões afro-brasileiras** in Revista Brasileira de Ciências Sociais. Vol. 16, n. 47, São Paulo: ANPOCS, 2001.
- RIVERO, Glória P. Rojas. **La libertad de Expresión del Trabajador**. Madri: Trotta, 1991.
- SANTOS JÚNIOR, Aloisio Cristovam dos. **Liberdade religiosa no contrato de trabalho: dogmática dos direitos fundamentais e a construção de resposta constitucionalmente adequadas aos conflitos religiosos no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Impetus, 2013.
- SARLET, Ingo Wolfgang; MITIDIERO, Daniel Francisco; MARRONI, Luiz Guilherme. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.
- SANSI, Roger, **Fetishes and Monuments: Afro-Brazilian Art and Culture in Bahia**, Nova Iorque: Berghahn Books, 2007.
- SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Proteção constitucional à liberdade religiosa**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- SILVA, Helder Kuiawinski da. **A cultura afro como norteadora da cultura brasileira**. v. 38, n. 144. Erechim: Perspectiva, 2014.
- VERGER, Pierre Fatumbi. **Orixás**, 6 Ed., Salvador: Corrupio, 2009.
- VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador**. São Paulo: LTr, 1996.