

A liberdade religiosa está resguardada na Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso VI, e possui impactos diretos nas relações de trabalho, por exemplo, no caso dos sabbatistas.

Sendo assim, o texto abaixo destina-se a apresentar os impactos das religiões **sabbatistas** nas relações de trabalho, assim como apresentar recomendações no [respeito à liberdade religiosa](#).

Algumas religiões exigem que o(a) praticante não trabalhe em algum dia da semana, como por exemplo, aos sábados, dia este destinado ao descanso, sendo conhecidos, também, por sabbatistas.

## **QUAL A RELAÇÃO DAS RELIGIÕES SABBATISTAS COM O DESCANSO SEMANAL REMUNERADO?**



Inicialmente, há de se destacar que inexistente qualquer previsão legal sobre a obrigatoriedade ou não do(a) empregador(a) de viabilizar o **dia sabático** para descanso.

Ainda, a Constituição Federal aduz que o descanso semanal remunerado deve ser preferencialmente aos domingos.

Desta forma, sob a premissa do estado laico, entende-se que o(a) empregador(a) não está vinculado às particularidades pessoais e religiosas de cada um de seus profissionais.

Sendo assim, também não está obrigado(a) a disponibilizar o descanso semanal remunerado aos sábados àqueles praticantes da fé religiosa sabatista.

A Justiça do Trabalho, por sua vez, não possui entendimento pacificado sobre o tema, considerando colisão do direito à liberdade religiosa, direito à propriedade, liberdade econômica e poder diretivo do(a) empregador(a).

Entretanto, no julgamento de eventuais ações, os magistrados costumam analisar as particularidades de cada situação.

De forma geral, estes julgados se inclinam na decisão para a possibilidade de compensação do sábado a ser descansado em outros dias da semana, inclusive, aos domingos.

Sendo assim, diante da diversidade de normas que tratam sobre a matéria, o próximo item do texto irá apresentar as recomendações às empresas com o objetivo de garantir que a liberdade religiosa seja respeitada.

## RECOMENDAÇÕES ÀS EMPRESAS SOBRE A LIBERDADE RELIGIOSA

Para não incorrer na violação da liberdade religiosa, havendo demandas de empregados em razão de **questões religiosas**, o recomendado é que as empresas analisem o tema de forma individualizada.

Sendo assim, podem ser criadas políticas para estabelecer os critérios basilares, [especialmente sob a ótica dos seguintes direitos trabalhistas](#):

- tempo à disposição do empregador (artigo 4º, §2º, inciso I da CLT)
- compensação de jornada (artigo 59, §6º da CLT)

Adicionalmente, recomenda-se a formalização de termos de ajuste individual entre as partes, para que não paire dúvidas sobre as condições estabelecidas.

No mais, caso os(as) empregadores(as) optem pela promoção de cultos religiosos dentro do estabelecimento empresarial, é imperioso que inexista qualquer constrangimento ou punição pela ausência dos profissionais.

Isso porque, este constrangimento ou punição incorre na caracterização de assédio moral no ambiente de trabalho e violação à liberdade religiosa.

Por fim, como parte dos programas de diversidade a serem implantados pelos(as) empregadores(as), recomenda-se o desenvolvimento de ações voltadas à conscientização.

Estes programas de conscientização tem o objetivo de garantir a inclusão de grupos minoritários, bem como o respeito aos dogmas religiosos.

Em conclusão, estas são as principais ponderações acerca dos impactos das religiões **sabatistas** nas relações de trabalho. Se deseja mais informações sobre o respeito à diversidade no ambiente de trabalho, [continue acompanhando nosso blog e siga nosso Instagram](#).