



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

PROCESSO nº 0101370-21.2025.5.01.0025 (RORSum)

RECORRENTE: -----

RECORRIDO : -----

RELATOR : DESEMBARGADOR ENOQUE RIBEIRO DOS SANTOS

EMENTA

RECURSO DO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VIOLAÇÃO À LIBERDADE RELIGIOSA. A conduta do empregador de efetuar de forma habitual celebrações e cultos religiosos no local e no horário de trabalho, mesmo sem obrigatoriedade de comparecimento do trabalhador, mesmo que o obreiro permaneça em silêncio, a sua inserção em um ambiente permeado por rituais de fé da qual não é adepto afronta à dimensão negativa da liberdade religiosa, que assegura ao indivíduo o direito de não professar religião alguma ou de não ser exposto a pregações divergentes de sua convicção pessoal, ultrapassando, assim, o empregador os limites do poder diretivo ao impregnar o espaço corporativo de dogmas religiosos, descumprindo o dever de manter o meio ambiente do trabalho neutro, plural e hígido. Recurso provido.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. CRITÉRIOS DE ARBITRAMENTO. Fixados os honorários sucumbenciais em 10% em observância aos requisitos do art. 791-A, § 2º, da CLT, descabe a pretensão de reforma dos percentuais arbitrados, restando mantida a suspensão de exigibilidade em favor do trabalhador beneficiário de gratuidade de justiça. Recurso desprovido.

RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO - RITO SUMARÍSSIMO (11886)**, em que figuram -----
como recorrente e, ----- como recorrido.

Inconformada com a r. sentença de Id c0120f8 da 25ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, confirmada pela decisão resolutiva de embargos de Id 23bee98, ambas proferidas pela Exma. Juíza/pelo Exmo. Juiz do Trabalho PEDRO FIGUEIREDO WAIB, que acolheu parcialmente os pedidos, recorre a parte, tempestivamente.

O recorrente/reclamante, ao Id 45205d5, postula a reforma da r. sentença



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/8d0d977db77c08eee64b43807d96d5def31acd2c>

Extraído em: 17/09/2026 13:34:27.

quanto aos seguintes pedidos: a) indenização por dano moral - discriminação religiosa; b) devolução de desconto; c) horas extras; d) honorários sucumbenciais - majoração para o patamar de 15%.

Contrarrazões apresentadas ao Id a086a68.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, em virtude do disposto no artigo 20 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso ordinário por preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade recursal.

MÉRITO

RECURSO DO RECLAMANTE

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

O reclamante insurge-se contra o indeferimento do pedido de indenização por danos morais, alegando que trabalhava submetido a um ambiente de trabalho impregnado por convicções religiosas evangélicas, sendo constrangido a frequentar cultos diários conduzidos nas dependências da empresa. Afirma que, por ser praticante da religião Umbanda, passou a sofrer preconceito e veladas retaliações por parte da chefia, o que culminou na sua demissão sumária sem qualquer justificativa plausível.

O juízo de Origem indeferiu a pretensão por entender que o próprio autor teria admitido em depoimento pessoal que a presença nas celebrações não era obrigatória e que a dispensa constituiu ato discricionário do empregador. Eis o teor da r. sentença:

"Guardadas as diferenças entre as conceituações do instituto no que tange aos danos morais, indenizáveis segundo preceitua o art. 5º, V e X, da Carta Magna, pacificou-se na doutrina e jurisprudência que dano moral é aquele decorrente de abalo da imagem, causando dor pessoal e sofrimento íntimo do ofendido.

De fato, considera-se dano moral o sofrimento humano provocado por ato ilícito de outro, que molesta bens imateriais ou magoa valores íntimos da pessoa, os quais constituem a base sobre a qual sua personalidade é moldada e a forma como a sua postura, nas relações em sociedade, é erigida.

Nessa esteira, necessária a prova robusta da atitude praticada pela reclamada, porém deste ônus não se desincumbiu o autor, ou seja, não comprovou ele qualquer situação vexatória ou impeditiva de direitos a que tenha sido submetido.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/8d0d977db77c08eee64b43807d96d5def31acd2c>

Extraído em: 17/09/2026 13:34:27.

Urge destacar que, contrariamente ao posto na peça de ingresso, em depoimento o reclamante confessa "que **ninguém obrigava o depoente a comparecer ao culto**, mas na prática todo mundo acabava indo".

Acerca da dispensa, esta ocorreu sem motivo justificado, tendo o reclamante afirmado "*que o supervisor entrou em contato por WhatsApp quando o depoente já estava no ônibus, avisando que não precisavam mais dos seus serviços e que apenas precisaria retornar uns dias depois para assinar a rescisão*";".

Assim, não vislumbro, na hipótese dos presentes autos, dano a dar origem à indenização perseguida, razão pela qual improcede o pleito formulado."

Analiso.

Inicialmente, ressalto que o dano moral tem como pressuposto uma dor correspondente, oriunda de um ato ilícito ou abuso de direito perpetrado por uma das partes da relação contratual.

A dor moral é a dor do espírito, é aquela que atinge as profundezas do ser, o recôndito do espírito, aquilo que ele possui de mais íntimo, aquilo que deveria ser indevassável, e uma vez atingido, de forma violenta e injusta, dificilmente desaparece. Sempre voltará à tona, à consciência do indivíduo, de acordo com as circunstâncias e o estado de espírito.

Um dos maiores juristas romanos de todos os tempos, Marco Túlio Cícero, já nos ensinava que o maior patrimônio dos grandes homens é sua honra. A reparação do Dano Moral entre nós, atualmente, possui duas finalidades básicas, ou seja: a) indenizar pecuniariamente o ofendido, proporcionando-lhe meios de mitigar, de amenizar, de arrefecer a dor experimentada em função da agressão moral a que foi acometido, em um misto de compensação e satisfação; b) punir o causador do dano moral, inibindo novos casos lesivos, indesejáveis e nefastos ao convívio em sociedade.

Assim, por se tratar, a rigor, o dano moral, de um direito íntimo, subjetivo, a sua reparação não terá o condão de refazer-lhe o patrimônio material, que é peculiar nas reparações por dano material.

É oportuno citar Aristóteles, que na sua magnífica obra *Ética a Nicômaco*, citado por De Plácido e Silva, diz que era preciso não somente não ofender o alheio, como dar a cada um o que é seu (justiça distributiva), como também respeitar o que é marchar determinado pela moral. A Carta Magna, por sua vez, tutela os direitos da personalidade e como consequência da ofensa a esses direitos, com fulcro no artigo 5º, inciso V e X, da Constituição Federal, surge a reparação dos danos morais perpetrados (SILVA, De Plácido e. Vocabulário Jurídico. Rio de Janeiro: Forense, p. 133 e ss.).



A indenização terá um sentido compensatório, objetivando mitigar a dor sofrida pelo ato ilícito e lhe proporcionar momentos de felicidade e alegria, que criem condições, pelo menos em parte, de apagar as mazelas sofridas (valor compensatório da indenização). Para o lesionador tem um sentido de pena, funcionando como inibidora para novas investidas para o lesante, e ainda para aqueles que lhe cercam, tem, com isto, um caráter exemplar.

Fixadas estas premissas, tem-se que o dano moral trabalhista segue os preceitos estabelecidos pelo Direito Civil, ao qual o Direito do Trabalho recorre subsidiariamente, mais propriamente no artigo 186 do Código Civil e artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal.

A responsabilidade civil requer à sua caracterização três elementos básicos: a ação ou omissão, ato ilícito, o dano ou prejuízo e o nexo de causalidade entre este e aquela, consistindo o seu efeito na reparação pecuniária ou natural.

Para a efetiva caracterização do Dano Moral no Direito do Trabalho, é necessário que estejam presentes todos os elementos exigidos no ordenamento jurídico para que se realizem, concretamente, os efeitos desejados contra o lesante.

A caracterização do direito à reparação do Dano Moral Trabalhista, no plano subjetivo, depende da concordância dos seguintes elementos:

- a) o impulso só do agente (ação ou omissão);
- b) ato ilícito;
- c) o resultado lesivo, i.e., o dano; e
- d) o nexo etiológico de causalidade entre o dano e a ação alheia.

A rigor, o dano moral trata-se de *damnum in re ipsa*, ou seja, a simples análise das circunstâncias fáticas é suficiente para a sua percepção pelo magistrado. Dispensa-se, pois, comprovação, bastando, no caso concreto, a demonstração do resultado lesivo e a conexão com o fato causador, para responsabilização do agente.

De acordo com José Luiz Goñi Sein, em "El respeto a la esfera privada del trabajador. Un estudio sobre los limites del poder de control empresarial", Madrid: Civitas, 1988, p. 313, "o pressuposto da indenização por dano moral é a existência do prejuízo, o qual se presume, sempre que se acredita na existência da intromissão ilegítima". O Direito do Trabalho, sem dúvida, constitui um campo fértil para a ocorrência de danos morais, com muito mais intensidade contra o empregado.



No caso em exame, em depoimento prestado na audiência de instrução, o reclamante declarou que "na entrada do trabalho havia um culto evangélico e o pastor ficava falando por 30 ou 40 minutos; que ninguém obrigava o depoente a comparecer ao culto, mas na prática todo mundo acabava indo; que o depoente é umbandista (...) que vinha sofrendo várias piadinhas e coisas do tipo da chefia por conta da sua opção religiosa e acredita que essa tenha sido a razão da sua dispensa" (Id 9fe33ac, fls. 240-241).

Por sua vez, o preposto representante da ré confessou expressamente em seu depoimento "que havia um culto evangélico na hora do almoço; que ficava quem queria; que o culto levava de 30 a 40 minutos (...) que não tem conhecimento sobre o motivo da dispensa imotivada do autor".

A realização habitual de celebrações e cultos religiosos no local e no horário de trabalho promovida pelo empregador, ainda que sob a roupagem de suposta participação facultativa, viola os direitos fundamentais à liberdade de consciência e de crença insculpidos no art. 5º, VI, da Constituição Federal. Na relação de emprego, marcada pela inequívoca assimetria de poder e pela subordinação jurídica, a conduta da empresa ao instituir reuniões religiosas no ambiente de labor gera uma inegável coação psicológica e velada sobre os empregados.

Mesmo a permanência em silêncio ou a inserção do trabalhador em um ambiente permeado por rituais de fé da qual não é adepto afronta à dimensão negativa da liberdade religiosa, que assegura ao indivíduo o direito de não professar religião alguma ou de não ser exposto a pregações divergentes de sua convicção pessoal. O empregador ultrapassa os limites do poder diretivo ao impregnar o espaço corporativo de dogmas religiosos, descumprindo o dever de manter o meio ambiente do trabalho neutro, plural e hígido.

Nesse sentido, tem decidido a Corte Superior Trabalhista:

"AGRAVO DO RECLAMANTE. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. (...) DIREITOS FUNDAMENTAIS. EFICÁCIA NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES PRIVADAS. ASSIMETRIA DAS RELAÇÕES DE EMPREGO. LIMITES AO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. LIBERDADE RELIGIOSA. DIMENSÕES INTERNA E EXTERNA. OBRIGATORIEDADE DE PARTICIPAR DE ATIVIDADE RELIGIOSA REALIZADA DURANTE A JORNADA DE TRABALHO. PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE. DEVER DE ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL. LIBERDADE RELIGIOSA DO EMPREGADO. FORO INTERNO. RESTRIÇÃO INDEVIDA. ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL IN RE IPSA CONFIGURADO A decisão monocrática negou provimento ao agravo de instrumento e julgou prejudicada a análise da transcendência. Em melhor reflexão, contudo, entende-se que deve ser reconhecida a transcendência



jurídica, pois se mostra aconselhável o exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto que abrangem limitação a direito fundamental à liberdade religiosa de empregado. Agravo a que se dá provimento. AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017 DIREITOS FUNDAMENTAIS. EFICÁCIA NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES PRIVADAS. ASSIMETRIA DAS RELAÇÕES DE EMPREGO. LIMITES AO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. LIBERDADE RELIGIOSA. DIMENSÕES INTERNA E EXTERNA. OBRIGATORIEDADE DE PARTICIPAR DE ATIVIDADE RELIGIOSA REALIZADA DURANTE A JORNADA DE TRABALHO. PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE. DEVER DE ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL. LIBERDADE RELIGIOSA DO EMPREGADO. FORO INTERNO. RESTRIÇÃO INDEVIDA. ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL IN RE IPSA CONFIGURADO Aconselhável o provimento do agravo de instrumento para melhor exame do recurso de revista quanto à alegada violação do art. 5º, VI, da Constituição Federal. Agravo de instrumento a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017 DIREITOS FUNDAMENTAIS. EFICÁCIA NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES PRIVADAS. ASSIMETRIA DAS RELAÇÕES DE EMPREGO. LIMITES AO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. LIBERDADE RELIGIOSA. DIMENSÕES INTERNA E EXTERNA. OBRIGATORIEDADE DE PARTICIPAR DE ATIVIDADE RELIGIOSA REALIZADA DURANTE A JORNADA DE TRABALHO. PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE. DEVER DE ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL. LIBERDADE RELIGIOSA DO EMPREGADO. FORO INTERNO. RESTRIÇÃO INDEVIDA. ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL IN RE IPSA CONFIGURADO A questão em debate consiste em definir se participação obrigatória de empregado em atividade religiosa realizada no âmbito da empresa durante a jornada de trabalho, por si só, vulnera sua liberdade religiosa e configura assédio apto a gerar dano moral. A resolução da controvérsia, portanto, demanda o exame prévio da teoria dos direitos fundamentais aplicável às relações de emprego, mais precisamente sob a perspectiva da liberdade religiosa e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (arts. 1º, IV, 5º, VI, VIII, e 170 da Constituição Federal). Os direitos fundamentais consubstanciam direitos da pessoa humana consagrados e positivados no plano constitucional (interno) e estão intrinsecamente ligados à história da limitação do poder. No período pré-constitucional, por exemplo, a Magna Carta (século XIII) limitou o poder do Rei João Sem Terra ao consagrar a liberdade de locomoção e a respectiva proteção contra prisão arbitrária, o devido processo legal e a proteção da propriedade privada. Não se desconhece a evolução histórica dos direitos fundamentais decorrente do processo cumulativo e complementar que permitiu o surgimento de outras dimensões, tais como, os direitos associados à igualdade em sentido material (segunda dimensão) e aqueles de titularidade transindividual, denominados de "direitos de fraternidade ou de solidariedade" (terceira dimensão). Em linhas gerais, os destinatários dos direitos e garantias fundamentais são as pessoas físicas ou jurídicas (de direito público ou privado) que representam os sujeitos passivos da relação jurídica e se vinculam às normas de direitos fundamentais. A existência de normas de direitos fundamentais dirigidas a sujeitos privados (regras e princípios que vedam a discriminação religiosa, por exemplo) e a eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas são indicativos da maior amplitude da concepção desses direitos, que facultam ao seu titular buscar a tutela jurisdicional para impor seus interesses jurídicos protegidos ao destinatário. No exercício do denominado "poder social" de que dispõem os particulares não raro se promovem situações que geram desigualdades, discriminações ou ofensas a liberdades individuais. A propósito, o professor Ingo Sarlet acentua que o direito ao trabalho em condições dignas se constituiu como um dos principais direitos fundamentais da pessoa humana, que demandam proteção não mais somente contra o Estado, mas também em face dos "poderes sociais" (neles incluídos o poder diretivo do empregador). Desse modo, a perspectiva liberal clássica que limitou o alcance dos direitos fundamentais às relações jurídicas em que o Estado ocupava um dos polos não se mostrou mais suficiente para resolver a multiplicidade de conflitos oriundos de uma sociedade complexa e marcada pela desigualdade social e pela assimetria de poder, em que as violações de direitos provêm não só do Estado, mas também de diversos atores privados (mercado, a família, a sociedade civil e a empresa). Sob esse prisma, ao lado da teoria que nega eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas (firmada na doutrina norte-americana do "state action") e da teoria



eficácia indireta e mediata dos direitos fundamentais - segundo a qual a Constituição não assegura aos particulares direitos subjetivos privados, mas tão somente se irradia por meio de suas normas objetivas, projetando valores constitucionais nas "leis civis"-, é que se desenvolveu, no âmbito doutrinário e jurisprudencial, a denominada teoria da eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas, conforme observam Sarmiento e Gomes. Essa teoria estabelece a possibilidade de os direitos fundamentais incidirem diretamente nas relações privadas com oponibilidade erga omnes, sem depender de nenhuma intermediação legislativa. Na jurisprudência do STF, mencionam-se como exemplos de aplicação da teoria da eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações entre particulares, entre outros: 1) o caso do cooperado expulso de cooperativa sem o exercício do direito de defesa, em que se assegurou ao jurisdicionado a observância do devido processo legal e da ampla defesa (RE nº 158.215-4/RS); e 2) o caso do brasileiro, empregado da "Air France", o qual, em face da aplicação do princípio da igualdade pelo STF, teve garantido os direitos trabalhistas previstos no regulamento empresa que só eram concedidos aos empregados franceses da companhia (RE nº 161.243-6/DF). As relações de emprego - marcadas que são pela assimetria decorrente da subordinação do empregado e do exercício do poder diretivo do empregador -, revelam campo fértil para a eclosão de condutas violadoras de direitos fundamentais, de que são exemplos as práticas discriminatórias relativas ao assédio moral, sexual ou eleitoral, bem como as formas de trabalho em condições indignas (trabalho infantil, trabalho em condições análogas à de escravo etc.). Contudo, o exercício da autonomia privada e da liberdade geral e negocial não podem restringir desproporcionalmente ou aniquilar os direitos fundamentais em colisão. Isso porque, os empregadores se submetem à eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais cujo escopo primordial é realizar e tornar efetiva a dignidade da pessoa humana. Não por outra razão o constituinte alçou ao mesmo patamar normativo a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República Federativa do Brasil e mais especificamente esses dois últimos valores como fundamentos da ordem econômica (arts. 1º e 170 da CF). A partir dessas premissas é que se deve analisar a liberdade religiosa como direito fundamental incidente direta e imediatamente nas relações de emprego. A liberdade religiosa, embora intrinsecamente associada, não se confunde com a liberdade de consciência, que possui dimensão mais ampla, projetando seu âmbito de proteção a outros valores e convicções não associados à religião, crença e/ou culto. No ordenamento jurídico nacional, a proteção constitucional à liberdade religiosa e à liberdade de consciência encontra-se expressamente prevista no art. 5º, VI, VII e VIII, da Constituição Federal (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; VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva; VIII - 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;") No âmbito internacional, igualmente asseguram essa proteção os artigos 10 da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789), 18 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), 18 do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1966), 1º da Convenção nº 111 da OIT, 12 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), e III da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (1948). Particularmente quanto à liberdade religiosa, verifica-se que sua proteção enquanto direito humano engloba a liberdade de crer, ou não, adotar, ou não, determinada religião, ou de mudar de religião, bem assim a liberdade de manifestar e praticar atividade religiosa, promover e participar de cultos, celebrações ou atividades educativas religiosas, ou de não participar de quaisquer dessas atividades por convicções próprias. A liberdade de religião, pois, abrange as dimensões interna e externa. A dimensão interna (foro interno) faculta à pessoa o direito de não ter uma religião, de adotar, ou não, uma religião específica, a possibilidade de modificar sua crença ou religião, bem como o direito de não a revelar a terceiros. Já a dimensão externa compreende a exteriorização das crenças por meio da afirmação, estudos, divulgação, pregação, participação em celebrações religiosas, adoção de normas de condutas alinhadas à respectiva doutrina religiosa, bem como a tentativa de persuasão e conversão de terceiros à sua religião (proselitismo religioso). Como ressaltado, os deveres de proteção



inerentes à dimensão objetiva do direito fundamental à liberdade religiosa impõem aos empregadores que não intervenham na livre opção religiosa do empregado, ressalvadas as hipóteses em que necessário assegurar a proteção de outros direitos ou mesmo da liberdade religiosa de outros empregados. Ou seja, a liberdade de religião apresenta-se como limite ao poder diretivo do empregador. Do dever de proteção emana o dever de adaptação razoável, cujo objetivo é acomodar necessidades específicas de determinados empregados que sofrem os efeitos de condutas discriminatórias perpetradas na empresa. Conforme ressalta Ricardo Raemy Rangel, ao discorrer sobre o dever de adaptação razoável e a discriminação por motivo religioso nas relações de trabalho, a adaptação razoável representa um mecanismo que busca garantir a igualdade material no âmbito laboral por meio da redução dos efeitos discriminatórios incidentes sobre indivíduos integrantes de grupos minoritários (pessoas com deficiência e minorias religiosas por exemplo). Assim, incumbe ao empregador promover a concretização da igualdade material, ajustando as políticas, rotinas e normas empresariais e, por conseguinte, adaptando o ambiente de trabalho e o transformando no mais plural, democrático e inclusivo possível à luz da diversidade de crenças e religiões de seus empregados. O empregador somente se exime do dever de adaptação em situações excepcionais, quando demonstrado o ônus excessivo (undue hardship) para efetivação da acomodação. Critérios como porte econômico, volume do investimento, amplitude do quadro de pessoal e natureza da atividade econômica devem ser ponderados para aferir se efetivamente há ônus excessivo apto a afastar o dever de adaptação. No caso concreto, constou no acórdão recorrido, trecho transcrito no recurso de revista, que o reclamante alegou desde a petição inicial que havia a obrigatoriedade de participar de culto religioso (oração religiosa) no início da jornada, sob pena de advertência; a reclamada admitiu a existência de culto religioso no ambiente de trabalho, mas negou a obrigatoriedade da participação do trabalhador. Ainda no acórdão recorrido, trecho transcrito no recurso de revista, consta que as testemunhas indicadas pelo reclamante confirmaram a obrigatoriedade de participação no culto, havendo divergência somente quanto à duração da oração (se seriam de 20 minutos ou de 5 a 7 minutos); por sua vez, a testemunha indicada pela reclamada disse que não haveria obrigatoriedade de participação nos cultos porque "as pessoas que não tenham interesse em participar é solicitado apenas que se mantenham em silêncio para respeitar aqueles que participam". Em resumo, as testemunhas indicadas pelo reclamante confirmaram que havia a participação obrigatória nos cultos e a informação da testemunha indicada pela reclamada de que não haveria obrigatoriedade na participação em cultos foi dada no contexto meramente interpretativo de que não configuraria participação obrigatória a hipótese da participação em silêncio. Contudo, essa delimitação, por si mesma, somente demonstra que era autorizada pela empresa a presença silenciosa, e não a faculdade de ausência nos eventos religiosos. Cumpre notar que a participação em cultos não se dá apenas com a prática de gestos ativos e concretos inerentes à liturgia religiosa (conduta externa do trabalhador no grupo onde está inserido). A participação também se dá pela presença em silêncio (conduta interna), quando o empregado está submetido a um contexto de orações no ambiente de trabalho a respeito de religião da qual não é adepto. A questão é sutil e não pode passar despercebida - colocar o trabalhador em silêncio em culto religioso no ambiente de trabalho é, ao mesmo tempo, inseri-lo em uma determinada cultura corporativa entrelaçada a uma determinada cultura religiosa, o que afronta diretamente a liberdade de crença. Não se está dizendo aqui que as empresas não possam ter ambientes receptivos às religiões e à religiosidade de seus trabalhadores, mas, sim, que a participação nos cultos não pode se dar no contexto da obrigatoriedade direta ou indireta ou em zona cinzenta (a exemplo da emblemática situação da participação silenciosa). À luz das premissas teóricas expostas acerca da incidência direta dos direitos fundamentais nas relações de emprego e da proteção constitucional conferida à liberdade religiosa, conclui-se que a imposição de participação em cultos ou práticas religiosas no ambiente de trabalho viola a liberdade religiosa em sua dimensão negativa. Ora, essa conduta do empregador desconsidera aspectos fundamentais da liberdade religiosa do empregado, a saber: o direito de não ter religião ou de professar fé diferente daquela em que se acredita. Atinge, portanto, a livre opção e exercício da liberdade de religião do empregado (dimensão interna) Nem mesmo sob o crivo da análise trifásica do princípio da proporcionalidade (adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito) a restrição à liberdade religiosa é válida. Mesmo que se considere a



promoção de interesse legítimo pelo empregador (adequação) que realiza atividade religiosa na empresa, essa conduta de obrigar a todos os empregados indistintamente, sem considerar a possibilidade de parte deles não terem religião ou terem religião diferente daquela praticada na empresa, não atende ao subprincípio da "necessidade ou exigibilidade", pois não reflete o meio menos grave para atingir o objetivo pretendido (a inobservância do segundo critério torna despcienda o exame da proporcionalidade em sentido estrito). Nesse ponto, bastaria ao empregador cumprir o dever de adaptação razoável , tornando facultativa a participação dos empregados nas atividades religiosas realizadas na empresa. Além disso, a referida imposição patronal viola a " dimensão espiritual ", que, segundo Ingo Wolfgang Sarlet e Jayme Weingartner Neto, é constitutiva da dignidade da pessoa humana e fundamental para garantir a autodeterminação pessoal. Consequentemente, acarreta ofensa a direito da personalidade do empregado e gera dano moral in re ipsa , o qual dispensa a demonstração de prejuízo moral do empregado reclamante. A propósito, no plano coletivo, a cultura empresarial de impor reiteradamente práticas religiosas aos empregados, em princípio, tem o condão de criar um ambiente de constrangimento e de discriminação indireta contra empregados não adeptos, degradando o meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável. Diante das premissas fáticas registradas no acórdão recorrido, considerando o princípio da proporcionalidade, a gravidade da conduta violadora da liberdade religiosa, o dano sofrido, a sua extensão, o grau de culpabilidade e a capacidade econômica da reclamada, fixa-se a indenização por dano moral no valor de R\$ 9.000,00 (montante postulado no recurso de revista e na petição inicial). Recurso de revista a que se dá parcial provimento. (RR-382-68.2023.5.20.0013, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 05/05/2026).

E não é só.

A prova oral corrobora que o autor sofria comentários depreciativos acerca de sua opção religiosa e que foi dispensado sem qualquer motivo técnico ou funcional declinado pelo preposto (Id 9fe33ac), conduta que, infere-se, reforça o quadro de assédio e ato lesivo aos direitos da personalidade do trabalhador (arts. 186 e 927 do Código Civil).

No tocante ao *quantum* indenizatório, a fixação da reparação deve observar a extensão do dano, o grau de culpa do ofensor, a capacidade econômica das partes, o caráter pedagógico e punitivo da sanção e os princípios da razoabilidade e proporcionalidade (artigo 223-G da CLT e artigo 944 do Código Civil).

Considerando a remuneração percebida pelo reclamante, a gravidade, afigura-se razoável e adequada a fixação da indenização por danos morais no montante de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), o qual atende à dupla finalidade compensatória e pedagógica da medida.

Por conseguinte, dou provimento ao recurso para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

DEVOLUÇÃO DE DESCONTO



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/8d0d977db77c08eee64b43807d96d5def31acd2c>

Extraído em: 17/09/2026 13:34:27.

O recorrente insurge-se contra o indeferimento do pedido de devolução do desconto salarial de R\$ 280,00, alegando que cabia à reclamada demonstrar a licitude da retenção, tendo em vista o princípio da intangibilidade do salário estatuído no art. 462 da CLT.

Sem razão o recorrente.

O art. 462 da CLT consagra a regra da intangibilidade salarial, vedando abatimentos e retenções na remuneração do trabalhador, salvo quando resultantes de adiantamentos, dispositivos de lei ou convenção coletiva.

Todavia, na hipótese sob exame, ao contrário do sustentado no apelo, não se verifica a ocorrência do próprio fato gerador da pretensão. A reclamada colacionou aos autos a totalidade dos demonstrativos de pagamento relativos a todo o período contratual (Ids baa261b a ca21831, Ids 8afaa13 a c375acf), bem como o TRCT (Id fcc8e2f).

Pois bem, da leitura minuciosa de tais recibos fiscais e rescisórios, constata-se a inexistência de qualquer desconto efetuado sob a rubrica de R\$ 280,00 ou sob o título de avaria/oficina.

Tendo a empresa comprovado documentalmente a ausência de desconto formal em folha de pagamento, incumbia ao reclamante demonstrar que sofreu a efetiva retenção ou desconto extrafolha da quantia postulada, nos termos do art. 818, I, da CLT, ônus do qual não se desvencilhou, porquanto não produziu qualquer prova oral ou documental capaz de infirmar a lisura dos contracheques.

Nego provimento.

HORAS EXTRAS

O reclamante pleiteia a reforma da sentença para que sejam declarados inválidos os controles de ponto acostados pela ré sob o argumento de que conteriam anotações britânicas e invariáveis de horário, invocando a incidência da Súmula nº 338, III, do TST para requerer o deferimento integral das horas extras declinadas na petição inicial (Id 45205d5).

A pretensão recursal não merece prosperar.

Em depoimento, o próprio reclamante confessou de forma inequívoca



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/8d0d977db77c08eee64b43807d96d5def31acd2c>

Extraído em: 17/09/2026 13:34:27.

"que conseguia colocar no controle de ponto horários efetivamente trabalhados" (Id 9fe33ac.).

A confissão real do trabalhador em audiência prevalece sobre qualquer presunção formal e afasta a tese de inidoneidade dos registros de frequência. Ademais, do exame das folhas individuais de ponto juntadas pela empregadora (Id 332ccda), constata-se que os espelhos de frequência apresentam variações reais nos horários de entrada e saída, razão pela qual não se cogita de anotação britânica invariável nos moldes da Súmula nº 338, III, do col. TST.

Corroborando a higidez dos cartões a análise conjunta dos extratos de utilização do cartão de transporte RioCard expedidos pela administradora (Id 903d202), os quais demonstram a compatibilidade dos horários de embarque nos coletivos com as anotações do ponto.

Dessa forma, nego provimento.

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

O juiz sentenciante arbitrou os honorários advocatícios em 10% sobre o valor que resultar da liquidação de sentença em favor dos patronos da reclamante.

A reclamante requer a majoração de seus honorários para 15%.

Decido.

Sem razão a recorrente. A fixação dos honorários advocatícios sucumbenciais deve observar os parâmetros descritos no art. 791-A, § 2º, da CLT, quais sejam: o grau de zelo do profissional, o lugar da prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

No caso em tela, a fixação de 10% para ambas as bancas advocatícias mostra-se condizente com a complexidade da causa de rito sumaríssimo e com o trabalho desempenhado pelos patronos ao longo da instrução, não havendo falar em majoração.

Nego provimento.

PREQUESTIONAMENTO E EMBARGOS DE DECLARAÇÃO

Consideram-se prequestionados todos os dispositivos constitucionais e infraconstitucionais invocados, ainda que não expressamente mencionados na decisão, nos termos da OJ nº 118 da SDI-I e da Súmula nº 297, ambas do col. TST. Também, ficam advertidas as partes de que a



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/8d0d977db77c08eee64b43807d96d5def31acd2c>

Extraído em: 17/09/2026 13:34:27.

interposição de embargos declaratórios para revolver fatos e provas, ausente qualquer omissão, contradição, obscuridade ou equívoco na análise dos pressupostos extrínsecos de admissibilidade recursal ensejará a aplicação da multa cominada no § 2º do art. 1026 do CPC.

DISPOSITIVO

A C O R D A M os Desembargadores que compõem a 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, por unanimidade, **CONHECER** do recurso, e, no mérito, **DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO**, para condenar a parte ré ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), tudo na forma da fundamentação do voto do Excelentíssimo Desembargador Relator, que este dispositivo passa a integrar.

Rio de Janeiro, 27 de agosto de 2026.

Desembargador do Trabalho ENOQUE RIBEIRO DOS SANTOS
Relator

02 - 06/08/2026



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/8d0d977db77c08eee64b43807d96d5def31acd2c>

Extraído em: 17/09/2026 13:34:27.