

ESTUDIOS

Libertad religiosa en las relaciones laborales: De la comprensión de las libertades laborales a la sistematización de los criterios de las organizaciones de tendencia en el derecho brasileño

*Religious freedom in labor relations: from the understanding of labor freedoms
to the systematization of the criteria of trend organizations in Brazilian law*

Guilherme Schoeninger Vieira 

Sandro André Bobrzyk 

Pontificia Universidad Católica de Rio Grande do Sul, Brasil

RESUMEN Este estudio analiza la libertad religiosa en las relaciones laborales, con delimitación para el ejercicio de ciertas libertades en el ámbito laboral y para los empleadores con ideas religiosas. El texto se divide en dos partes. En el primero, se abordan ciertas libertades ejercidas en el ámbito laboral: desde la libre iniciativa y su despliegue desde el poder directivo del empleador hasta la libertad religiosa y su titularidad por parte de las personas físicas y jurídicas involucradas. Y en el segundo, se trata de las organizaciones de tendencia, con énfasis en los empleadores que tienen ideas religiosas. Al final, se sistematizan criterios sobre la legitimidad del requisito de conformidad entre la ideología del empleado y la tendencia de organización.

PALABRAS CLAVE Libertad religiosa, relaciones laborales, ideología, empleado, empleador.

ABSTRACT This study analyzes religious freedom in labor relations, with delimitation for the exercise of certain freedoms in the workplace and for employers with religious ideas. The text is divided into two parts. In the first, it deals with certain freedoms exercised in the labor sphere: from free initiative and its deployment from the employer's managerial power to religious freedom and its ownership by the natural and legal persons involved. And in the second, it deals with trend organizations, with emphasis on employers who have religious ideas. In the end, criteria on the legitimacy of the requirement of conformity between the employee's ideology and the organizational trend are systematized.

KEYWORDS Religious freedom, labor relations, ideology, employee, employer.

Introducción

En la realidad brasileña contemporánea, la cuestión de la libertad religiosa en las relaciones laborales se ha convertido en un tema de alto impacto social. Este hallazgo es una conclusión necesaria a partir de la lectura de los acontecimientos recientes en el país. En enero de 2025, por ejemplo, un empleado denunció a la compañía de seguros para la que trabajaba después de ser despedido por supuestamente negarse a participar en el culto religioso. En el video grabado por él, luego de informar al CEO de la aseguradora que no se sentía bien para participar en la celebración, aparece el empleador diciendo: «Si no eres apto para estar en una secta, ni siquiera eres apto para estar en una empresa».¹ Solicitada por la prensa, la empresa en cuestión declaró que «el despido del trabajador no tiene nada que ver con la intolerancia religiosa».²

También en enero de 2025, en São Paulo, se condenó a una empresa a indemnizar por daños morales a una trabajadora víctima de intolerancia religiosa que denunció haber sido objeto de burlas y haber sido incitada a conformarse a las convicciones religiosas de su superior jerárquico. Los delitos comenzaron después de que la empleada informara a la empresa que sería iniciada en Umbanda.³ En mayo de 2023, autores de telenovelas bíblicas acusaron a un canal de televisión de practicar prejuicios religiosos, informando que fueron rechazados por negarse a seguir el Evangelio, la religión de la dirección del canal.⁴ Posteriormente, la cadena de televisión negó las acusaciones, emitiendo una nota en la que dijo que no tenía religión y que estaba en contra de «cualquier tipo de intolerancia, incluida la religiosa».⁵

1. En el idioma original: «Se você não está bem para ficar num culto, você não está bem nem para estar dentro da empresa». Leonardo Milagres y Luis Henrique Cisi, «Trabalhador denuncia que foi demitido após se recusar a participar de culto religioso em empresa», *G1 Minas e TV Globo*, 10 de febrero de 2025, disponible en <https://lc.cx/A3EK1z>.

2. En el idioma original: «a dispensa do colaborador não tem relação com intolerância religiosa». Leonardo Milagres y Luis Henrique Cisi, «Trabalhador denuncia que foi demitido após se recusar a participar de culto religioso em empresa», *G1 Minas e TV Globo*, 10 de febrero de 2025, disponible en <https://lc.cx/A3EK1z>.

3. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, «Vítima de intolerância religiosa no trabalho deve ser indenizada», 27 de enero de 2025, disponible en <https://lc.cx/NuI68Y>.

4. Fábila Oliveira, «Autora de novela bíblica acusa Record de preconceito religioso», *Metrópoles*, 31 de mayo de 2023, disponible en <https://tipg.link/fd8X>.

5. En el idioma original: «qualquer tipo de intolerância, inclusive a religiosa». Gabriela Paiva, «Record se manifesta após ser acusada de demitir autores de novelas que se recusam a virar evangélicos», *Hugo Gloss*, 1 de junio de 2023, disponible en <https://lc.cx/SsYAcj>.

Desde el punto de vista jurídico, los casos descritos exigen el estudio de la libertad religiosa en las relaciones laborales en el ordenamiento jurídico brasileño. En un esfuerzo por ofrecer respuestas a situaciones reales como las mencionadas, este trabajo propone analizar el tema, a partir de la asimilación de ciertas libertades ejercidas en el ambiente de trabajo y llegando al examen de las organizaciones de tendencia, especialmente los empleadores con ideas religiosas, para luego señalar posibles soluciones a las preguntas verificadas.

En cuanto a la estructura, este trabajo se divide en dos partes. En el primero, se abordan ciertas libertades ejercidas en el ámbito laboral: desde la libre iniciativa y su despliegue desde el poder directivo del empleador hasta la libertad religiosa y su titularidad por parte de las personas físicas y jurídicas involucradas. Y en el segundo, se trata de las organizaciones de tendencia, con delimitación para los empresarios que tienen ideas religiosas. Metodológicamente, para lograr los propósitos señalados, se utiliza el método dialéctico de los argumentos opuestos, a través de la investigación bibliográfica y jurisprudencial. Por último, busca la sistematización de criterios para el ejercicio de la libertad religiosa en las relaciones laborales llevadas a cabo por empleadores de tendencia religiosa.

Parte general: Las libertades laborales en el derecho constitucional brasileño

Desde el conjunto de libertades establecidas en el derecho constitucional brasileño, la perspectiva del contacto entre el fenómeno religioso y las relaciones laborales evidencia la libre iniciativa y la libertad de expresión. En vista del propósito de este estudio, es importante comprenderlos de manera significativa para examinar la legitimidad de las organizaciones de tendencia y su desempeño, considerando la efectividad de los derechos fundamentales en las relaciones entre individuos, con énfasis en las libertades del empleado y la prohibición de discriminación.

La positivización de la libre iniciativa en la Constitución brasileña y su elevación a la fundación de la nación, en general, en el artículo 1, IV, y del orden económico, en particular, en el artículo 170, implica el reconocimiento de un conjunto de libertades que de él se derivan. Por un lado, se refiere a la libertad de crear, organizar y definir el objeto de una determinada actividad económica. Por otro lado, abarca la libertad de elegir cualquier trabajo, sin autorización previa del Gobierno, salvo en los casos previstos por la ley. Por lo tanto, debido a toda su amplitud, la libre iniciativa consiste en la proyección de la libertad individual en la esfera económica (Favaretto y Cardoso, 2018: 168), además de expresar la dignidad de la persona humana, considerando que busca garantizar condiciones materiales mínimas para el acceso al mercado, además de su carácter emancipador (García y Tavares, 2016: 163).

Como se mencionó, la libre iniciativa no consiste en un monolito. A partir de una lectura sistemática de la Constitución, tiene desarrollos, que se pueden sistematizar de la siguiente manera: presupone la existencia de la propiedad privada, integra la libertad de empresa, sitúa la libre competencia e implica la libertad de contratación. En la delimitación temática de este estudio es importante destacar dos de estas consecuencias específicas. En primer lugar, la libertad de empresa, que garantiza el libre ejercicio de la actividad económica, independientemente de la autorización, salvo en los casos previstos por la ley. Y, en segundo lugar, la libertad de contratar, consecuencia de la legalidad, de modo que nadie está obligado a hacer o dejar de hacer nada sino en virtud de la ley (Barroso, 2001: 190).

En este punto, una salvedad es pertinente: el texto constitucional brasileño no asume la libre iniciativa como una afirmación del individualismo, sino como una expresión de lo que se considera socialmente valioso. Esto se hace evidente cuando esta expresión se incorpora a la Constitución junto con los valores sociales del trabajo, en el artículo 1, IV, y con la valorización del trabajo humano, en el artículo 170. Y esto significa que no consiste en un atributo propio del capital, sino de la empresa, del empresario como titular del control empresarial (Grau, 2008: 208).

En este sentido, se asigna a la persona responsable de la conducción de la organización las prerrogativas necesarias para el desarrollo de la actividad, en la forma del denominado poder directivo, dirigiendo, regulando, controlando y disciplinando la prestación del servicio de que se trate. Sin una definición específica en la legislación laboral brasileña, la consolidación de las leyes laborales se limita a indicar líneas generales del poder de dirección. Y lo hace de manera indirecta en su artículo 2, definiendo al empresario como aquel que asume «los riesgos de la actividad económica, admite, remunera y dirige la prestación personal de servicios».⁶

En el contexto de las relaciones laborales, el poder directivo es ejercido por el empleador sobre la actividad del empleado, y no sobre la persona del empleado. Al fin y al cabo, la obligación contraída por el contrato de trabajo se refiere a la prestación de servicios, por lo que la potestad directiva se limita al buen desarrollo y seguridad de la actividad emprendida (Hainzenreder Júnior, 2009: 74).

Sin embargo, esta facultad de definir el desarrollo de la obligación del empleado, organizar las actividades, controlar y disciplinar el trabajo, de acuerdo con los fines de la empresa, no es ilimitada. Al mismo tiempo que está vinculado por leyes, sentencias normativas y normas colectivas, su ejercicio se justifica por la finalidad del derecho a conducir. Por esta segunda consideración, la potestad directiva presupone la finalidad de conducir al empresario a la buena organización del trabajo, y no se justifica por el capricho del empresario (Ruaro y Hainzenreder Júnior, 2015: 611) o que

6. En el idioma original: «Os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço».

se confunda con un salvoconducto, so pena de restringir desproporcionadamente los derechos fundamentales (Andrade, 2009: 175).

Como se mencionó, además de la libre iniciativa, otra libertad que se destaca en el contacto entre el fenómeno religioso y las relaciones laborales es la libertad de expresión. Si bien no se limita al ámbito laboral, también se ejerce y protege en él, considerando la efectividad de los derechos fundamentales en el contexto de las relaciones jurídicas entre particulares (Sarlet, 2018: 393). En el derecho constitucional brasileño, se puede sistematizar en los siguientes términos: libertad de expresión del pensamiento, incluida la libertad de opinión; la libertad de expresión artística; la libertad de enseñanza e investigación; la libertad de comunicación e información, también llamada libertad de prensa; y la libertad de expresión religiosa (Sarlet y otros, 2024: 447).

En el examen de la sociedad contemporánea, dos de estas libertades en especie marcan la realidad de las organizaciones basadas en tendencias. En términos ejemplificativos: la libertad de pensamiento en relación con los sindicatos y los partidos políticos, y la libertad religiosa en relación con las organizaciones religiosas en sentido estricto y las organizaciones confesionales. Específicamente, para el segundo grupo, objeto central de este estudio, es pertinente distinguir los tres tipos de sujetos que conforman el género de los empleadores con tendencia religiosa: las organizaciones religiosas en sentido estricto, las organizaciones confesionales y las organizaciones empresariales que añaden el fin ideológico-religioso a su actividad económica.

En primer lugar, las organizaciones religiosas en sentido estricto se refieren a las entidades que se dedican al ejercicio de una actividad típicamente religiosa, como las iglesias y los cultos, así como a otras denominaciones, como la comunidad religiosa, el grupo religioso y la institución religiosa. En segundo lugar, las organizaciones confesionales son creadas y mantenidas por organizaciones religiosas en sentido estricto para proporcionar servicios en áreas como la educación, la salud y la asistencia social. Y, en tercer lugar, las organizaciones empresariales que añaden el fin ideológico-religioso a su actividad económica, que no están vinculadas a organizaciones religiosas, sino que adoptan políticas institucionales guiadas por valores éticos de sustrato religioso (Santos Junior, 2019: 32).

Como personas jurídicas, las organizaciones religiosas en sentido estricto, en particular, son titulares del derecho fundamental a la libertad religiosa y de las posiciones que de ella se derivan (Weingartner Neto y Sarlet, 2024: 32), como el derecho a la autorregulación, el libre ejercicio de las sectas y el derecho a buscar medios para la autosostenibilidad, por ejemplo (Weingartner Neto, 2007: 132). En particular, el derecho a la autorregulación se refiere a la facultad de establecer el orden jurídico interno de la organización religiosa, situada por debajo del Estado. Además del permiso para crear normas, abarca el apego a órdenes producidas en instancias de toma de decisiones que exceden el poder normativo de la propia organización, como convenciones, federaciones, presbiterios u otras formas asociativas.

Si bien esto es cierto, como individuos, los empleados también son titulares del derecho fundamental a la libertad religiosa. De esto se derivan diferentes expresiones, debidamente vinculadas a la condición humana, como pertenecer a un segmento religioso, no tener una religión, constituir nuevas organizaciones religiosas, expresar creencias, adoptar liturgias y manifestar fe (Silva Neto, 2020: 89). En este mismo esfuerzo de descomposición, en cuanto a su contenido, la libertad religiosa comprende tres formas de expresión, consideradas libertades: la libertad de creencia, la libertad de culto y la libertad de organización religiosa.

La titularidad del derecho a la libertad religiosa por parte de los trabajadores, los individuos, se hace aún más clara a la vista de la afirmación de que la protección de las creencias religiosas se deriva de su conexión con la dignidad de la persona humana y con las opciones más íntimas de la persona. En términos prácticos, por lo tanto, implica la posibilidad de optar por valores trascendentales, seguir dogmas basados en la fe, no ser cuestionado por el Estado sobre las propias convicciones y no sufrir ningún perjuicio en virtud de la creencia declarada. Esto lleva a la obligación del Estado de dar cabida al fenómeno religioso en su diversidad (Weingartner Neto, 2007: 65), además de permitir el libre desarrollo de la religión, lo que contempla la llamada dimensión positiva de este derecho.

Sucede que, al ingresar al ámbito laboral, el empleado no abandona su condición humana y la consecuente protección de sus derechos fundamentales. En otras palabras: la libre iniciativa, el poder directivo del empleador o la propiedad de la libertad de expresión por parte de la organización de tendencia no vacían los derechos fundamentales del empleado (Santos Junior, 2014: 151). De hecho, el trabajador sigue siendo titular del derecho fundamental a la libertad religiosa. Por lo tanto, la celebración de un contrato de trabajo no implica la privación de los derechos personales de los trabajadores (Winter y Prigol, 2017: 185). Y su manifestación de creencia religiosa, en el choque de ideas en el ámbito laboral, provoca diferentes desafíos legales, potenciados en los casos de los empleadores de tendencia.

Llegados a este punto, vale la pena descartar una posible salida al problema: la idea de transgredir la libertad religiosa desde el ámbito laboral. Desde la perspectiva de la teoría de los derechos fundamentales, la libertad religiosa tiene una doble dimensión, una interna y otra externa. La primera garantiza a la persona la libertad de adoptar una creencia religiosa de su interés, y la segunda, les permite adaptar su conducta a los imperativos de sus convicciones, sin dejar de ser injerencias del Estado o de terceros (Bobrzyk, 2025: 131). En concreto, la segunda afirmación materializa la libertad de llevar a cabo el carácter colectivo de la libertad religiosa, por lo que relegar el ejercicio de la libertad religiosa al espacio privado no es una alternativa.

La ilegitimidad de este camino también se deriva del propio modelo adoptado por el Estado brasileño en cuanto a su relación con el fenómeno religioso. La laicidad establece el compromiso de que el Estado se conduzca a partir de dos conductas: la

negativa a no asumir fines religiosos y la positiva de mantener la separación entre las esferas de la política y la religión, reconociendo la autonomía de cada una de ellas. Diferente de esto es el laicismo, que establece una posición agresiva en relación con las religiones e incluso prohíbe las prácticas religiosas (Oliveira, 2017: 16). La Constitución brasileña establece una estrecha separación entre el Estado y el fenómeno religioso, al tiempo que prevé la cooperación, la solidaridad y la tolerancia (Weingartner Neto, 2018: 774).

En todo caso, el legítimo ejercicio de la libertad religiosa en las relaciones laborales se enfrenta a una circunstancia propia del ámbito laboral: el desequilibrio entre los sujetos, entre el empleado y el empleador, análogo a lo que ocurre en la relación entre el individuo y el Estado (Santos Junior, 2014: 153). Y esto queda aún más claro en los casos de ejercicio abusivo del poder directivo del empleador, como se ha comentado anteriormente (Wyzykowski, 2018: 1). En este escenario, surge la relevancia de la prohibición de prácticas discriminatorias y limitantes para el acceso y mantenimiento de la relación laboral. La legislación específica en la materia no prevé una lista exhaustiva de motivos discriminatorios prohibidos lo que permite la interpretación de la prohibición también en relación con la religión.

Hasta ahora, este estudio se ha ocupado de ciertas libertades ejercidas en el ámbito laboral: desde la libre iniciativa y su desdoblamiento y desde el poder directivo del empleador hasta la libertad religiosa y su propiedad por parte de las personas físicas y jurídicas involucradas en las relaciones laborales. El último aspecto que se observó fue la prohibición de prácticas discriminatorias por motivos religiosos. A la luz de estas consideraciones, se imponen preguntas: en las relaciones laborales marcadas por los ideales de las organizaciones de tendencia, ¿es legítimo exigir al trabajador una actitud conformista? De ser así, ¿viola este requisito la prohibición de la discriminación religiosa? Enfrentar estas y otras cuestiones será el foco de la siguiente parte de esta investigación.

Parte especial: Organizaciones de tendencia en el derecho laboral brasileño

En el examen del contacto entre el fenómeno religioso y las relaciones laborales se destacan las organizaciones de tendencia, género en el que se incluyen los empleadores que tienen ideas religiosas. En términos provocadores, el examen del tema involucra desde la definición de las organizaciones de tendencia hasta la legitimidad de restringir la libertad de los empleados en mayor medida que en otras empresas, considerando los ideales a los que están vinculadas (Santos Junior, 2019: 23). A diferencia de su origen y desarrollo en Alemania, las organizaciones de tendencia no cuentan con una disposición legislativa propia en el ordenamiento jurídico brasileño, o incluso en el contexto más amplio de América Latina (Winter y Prigol, 2017: 185), por lo que el uso del derecho comparado es pertinente para su comprensión.

La primera regulación de las organizaciones de tendencia se refiere a la *Betriebsrhetegesetz*, la Ley del Comité de Empresa de 1920, que estaba en cuestión sobre la libertad de prensa y las orientaciones políticas de las empresas periodísticas (Reis, 2004: 238). Posteriormente, esta necesidad de un tratamiento jurídico específico se confirmó en la *Betriebsverfassungsgesetz*, la Ley de Constitución de Sociedades de 1952, en la que se define a las organizaciones de tendencia como empresas o establecimientos que realizan directa y principalmente actividades políticas, sindicales, confesionales, benéficas, educativas, científicas y artísticas, o que tienen una finalidad de información y expresión del pensamiento.⁷

En esta línea de razonamiento, las organizaciones de tendencias se caracterizan así por llevar a cabo programas ideológicos o de creencias, por realizar una actividad indisoluble de un determinado postulado, actuando en virtud de él y en su defensa (Gallego, 1995: 69). En otras palabras: son las entidades individuales o colectivas que desarrollan actividades en las que es fundamental la fidelidad a una determinada ideología, dirigida directamente a su manifestación pública (Reis, 2004: 241). En este escenario, están marcadas por la existencia de un elemento no mercantil, es decir, la ideología (Vives, 2014: 5). Como se mencionó, es una categoría ejemplificada por los sindicatos y los partidos políticos, así como por las organizaciones religiosas en sentido estricto y las organizaciones confesionales.

Aunque no se ocupa de las organizaciones de tendencia, la Constitución brasileña establece una categorización pertinente sobre el tema. Al consagrar el derecho a la objeción de conciencia, en su artículo 5, VIII,⁸ sistematiza tres causas: el motivo de la creencia religiosa, la convicción filosófica y la convicción política, la primera relacionada con la libertad religiosa y las demás a la libertad de conciencia (Weingartner Neto y Schoeninger, 2024: 7). En el caso de las organizaciones de tendencias, entonces, los empleadores con ideas religiosas consisten en una categoría diferente a las demás, impulsadas por convicciones filosóficas o políticas, como sindicatos, partidos políticos, periódicos, revistas, entre otros.

7. En el original y en su totalidad: «Betriebsverfassungsgesetz. § 118 Geltung für Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften. (1) Auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend 1. politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder 2. Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung, auf die Artikel 5 Abs. 1 Satz 2 des Grundgesetzes Anwendung findet, dienen, finden die Vorschriften dieses Gesetzes keine Anwendung, soweit die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebs dem entgegensteht. Die §§ 106 bis 110 sind nicht, die §§ 111 bis 113 nur insoweit anzuwenden, als sie den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile für die Arbeitnehmer infolge von Betriebsänderungen regeln. (2) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform».

8. Artículo 5, VIII, de la Constitución: «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».

La existencia de organizaciones de tendencias tiene un supuesto específico: el pluralismo, descompuesto en dimensiones relacionadas con la sociedad, la cultura y la política (Gimeno, 1986: 66). En común, se refieren a la noción de diversidad, verificada en grupos sociales, cosmovisiones e ideologías políticas. En definitiva, corresponde al esfuerzo por construir un modelo de ciudadanía complejo que represente un espacio de convivencia plural, intercultural y cohesionado, pero que acaba siendo objeto de discriminación contra las minorías por sus características étnicas, lingüísticas, religiosas o de origen nacional, reflejo de su situación de especial vulnerabilidad (Ramírez, 2024: 2). Por ello, el empleador, ya sea persona física o jurídica, invoca el derecho a la libertad religiosa cuando su actividad se rige por una determinada ideología (Cardo, 2011: 19).

A partir de la combinación de la libre iniciativa y el pluralismo, las tendencias se convierten en instrumentos para la realización de intereses mayores. En el caso de los empleadores con ideas religiosas, en particular, las nociones de difusión de creencias, manifestación y difusión de la fe están cubiertas por el proselitismo, consecuencia del derecho a la libertad religiosa. De lo contrario, la defensa de la irrelevancia de los motivos religiosos en las relaciones laborales consiste en una limitación injustificada de la dimensión colectiva de la libertad religiosa (Reis, 2004: 303), sobre todo considerando los aspectos comunes entre las esferas del Estado y de la iglesia, como las nociones de justicia, deber, responsabilidad y dignidad (Bobrzyk y Schoeninger, 2024: 390).

En las organizaciones de tendencia, las ideas son la esencia de su actividad, haciendo que sirvan para promover ciertos postulados. Esta caracterización no debe confundirse con la observación de que toda organización puede contar, hasta cierto punto, con la presencia de una determinada ideología, portadora de valores específicos (Ferreira y Belmonte, 2020: 52). Además, tampoco coincide necesariamente con las ideas seguidas por el superior jerárquico de los empleados. De hecho, lo que está en juego aquí son los ideales de la organización. Así, las empresas de tendencia son aquellas que sirven para difundir un determinado sistema de valores, creencias o ideales claramente reconocidos (Winter y Prigol, 2017: 187).

En el contexto de los empleadores con ideas religiosas, las relaciones laborales están involucradas en un atributo especial debido a la necesidad de conformidad entre las ideas del empleado y las de la organización. En términos prácticos, cualquier falta de respeto a la ideología de la organización consiste en una afrenta directa a sus propios fundamentos. En consecuencia, los derechos fundamentales de los trabajadores actúan de forma específica, adaptándose al contrato de trabajo y teniendo en cuenta la especialidad del empresario (Belmonte, 2013: 56), en la medida en que la potestad directiva del empresario adquiere mayor extensión, abarcando determinadas manifestaciones de la personalidad (Otaduy, 1986: 314). Desde el punto de vista jurídico, esta constatación lleva a cuestionar su legitimidad.

En primer lugar, es necesario aclarar el significado atribuido a esta conformidad entre la ideología del empleado y la organización tendencial. Por exclusión, no es un requisito relacionado con la adhesión a la plenitud de los postulados del empleador con ideas religiosas, bajo pena de intento ilegítimo de injerencia en los derechos fundamentales del trabajador. En realidad, consiste en una exigencia mínima de respeto, casi negativa de afrenta a los ideales de la organización o acciones que perjudiquen o deslegitimen al empleador (Ferreira y Belmonte, 2020: 55). En una institución educativa confesional, por ejemplo, si se permite trabajar a profesores de otras religiones o ateos, el respeto por la identidad de la institución es un requisito natural.

Desde la perspectiva de la jurisprudencia laboral brasileña, se destaca la sentencia de RORSum número 0010303-08.2018.5.18.0005, en la que se examinó si el hecho de que el trabajador escuchara una determinada oración se consideraba un delito o abuso de poder que justificaba la indemnización por daño moral. Al final, concluyó que se debían permitir pequeños rituales religiosos, con la participación opcional de los empleados, en línea con las ideas de la organización tendencial:

Legión de buena voluntad. oración y ofrenda de agua fluidificada. indemnización por daños morales. improcedente. La Legión de la Buena Voluntad (LBV) es una organización asistencial y religiosa, que profesa un determinado tipo de creencias, cuyo fin social está intrínsecamente ligado al cumplimiento directo del compromiso ideológico que ha adquirido. Se trata de una organización que marca tendencia, y la existencia de pequeños rituales religiosos (como la oración del Padre Nuestro), cuya participación no es obligatoria, que están en consonancia con sus ideales, no resulta demasiado descabellada, y no es creíble que el empleado que forma parte de este contexto vea efectivamente afectada su esfera moral. Se estima el recurso del empresario, en particular.⁹

El deber de maximizar la efectividad de los derechos fundamentales establecidos en el orden constitucional brasileño (Sarlet, 2018: 270), en general, impone la necesidad de limitar el poder de dirección del empresario en relación con el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, en particular. De lo contrario, se asume el riesgo de injerencia arbitraria por parte del empleador en la libertad religiosa del

9. En el idioma original: «Da Boa vontade. Oração e oferta de água fluidificada. Indenização por dano moral. Improcedência. A Legião da Boa vontade (LBV) é uma entidade com base assistencialista e religiosa, que professa determinado tipo de crença, cuja finalidade social encontra-se intrinsecamente ligada à consecução direta do compromisso ideológico por ela assumido. É uma organização de tendência, não se revelando demasiada a existência de pequenos rituais religiosos (como a oração do pai-nosso), de participação não obrigatória, que se harmonizam com seu ideário, não sendo crível que o empregado inserido nesse contexto tenha a esfera moral efetivamente atingida. Recurso patronal provido, no particular». BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. 2ª T. RORSum 0010303-08.2018.5.18.0005. Rel. Des. Geraldo Rodrigues do Nascimento. j. 05.12.2018. Disponible en <https://lc.cx/oiQfVl>.

empleado, aunque sea para preservar la ideología de la organización, por ejemplo. En esta línea de razonamiento, se pueden sistematizar dos criterios mínimos para la exigencia de conformidad entre la ideología del empleado y la organización tendencial, uno relacionado con la forma de la ideología y el otro con los sujetos involucrados.

En primer lugar, el criterio de la forma en que se exterioriza el ideario. El requisito de conformidad del empleador con las ideas religiosas en relación con el empleado será legítimo si y solo si su configuración como organización de tendencia es cierta, pública y accesible. En este sentido, los empleadores con ideario religioso están obligados a expresar con certeza, publicidad y accesibilidad sus actuaciones como cumplidores de determinados postulados religiosos. De lo contrario, se corre el riesgo de que el trabajador no comprenda la indisolubilidad entre el desempeño de las actividades profesionales y la vivencia del ideario en cuestión. En términos prácticos, esta condición opera a partir de la selección profesional.

Este parámetro fue objeto de consideración en la jurisprudencia laboral nacional, como, por ejemplo, en la sentencia de Recurso Ordinário Trabalhista número 0000626-62.2014.5.12.0036 de la Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT12). En el caso, en particular, el trabajador alegó la ocurrencia de acoso moral en relación con la participación obligatoria en los servicios religiosos promovidos por el empleador. En todo caso, la desembargadora relatora hizo hincapié en el conocimiento previo del trabajador sobre la naturaleza específica del empleador, una organización con tendencia a las ideas religiosas:

Además, la opción ideológica/religiosa fundacional de la demandada no es irrelevante a este respecto, ya que era bien conocida, incluso por el demandante, en el momento de la celebración de los dos contratos de trabajo con la demandada. Es evidente que el trabajo del trabajador, como teleoperador, consistía precisamente en recaudar fondos para alcanzar los objetivos de la institución, propagando sus programas e ideales [...]. Es bien sabido que el ejercicio de las prerrogativas de organización empresarial por parte del empresario está limitado por los derechos de la personalidad del trabajador, ya que no tiene derecho a imponer restricciones a las convicciones ideológicas, filosóficas o religiosas del empleado. Sin embargo, en el caso concreto de las organizaciones de tendencia, los propios objetivos sociales de la empresa exigen una mayor influencia de los aspectos ideológicos en el funcionamiento cotidiano de la empresa, expresada a través de la promoción de servicios y oraciones en el lugar de trabajo, como en este caso.¹⁰

10. En el idioma original: «Outrossim, não é irrelevante no aspecto a opção ideológica/religiosa fundadora da parte ré, de conhecimento notório, inclusive da parte autora, no momento de realização dos dois contratos de trabalho com a ré. Infere-se que a atribuição da obreira, como operadora de telemarketing, era justamente de angariar fundos para a consecução dos objetivos da instituição, propagando seus programas e ideais [...]. É sabido que o exercício, pelo empregador, de prerrogativas de organização empresarial encontra limites nos direitos da personalidade do trabalhador, visto que não lhe é dado o

Y, en segundo lugar, el criterio de los sujetos implicados, que puede desglosarse en dos requisitos. En primer lugar, uno externo, relativo a los empleadores con ideario religioso. Y, en segundo lugar, uno interno, relativo a los empleados de estas organizaciones.

Por un lado, el subcriterio de la sustancialidad del significado de los idearios religiosos de los empleadores. El requisito del empleador de conformidad con las ideas religiosas en relación con el empleado será legítimo si y solo el significado de las ideas religiosas para las actividades de la organización es sustancial. A partir de la sistematización referida en la parte general de este estudio, este requisito es cumplido por las organizaciones religiosas en sentido estricto y por las organizaciones confesionales, pero no necesariamente por las organizaciones empresariales que agregan el propósito ideológico-religioso a su actividad económica.

Como ya se ha mencionado, las organizaciones de este tercer tipo realizan actividades lucrativas y no están vinculadas a organizaciones religiosas, por lo que es controvertido atribuirles las mismas prerrogativas que a otras organizaciones. Para ello, es necesario verificar específicamente el significado práctico de la ideología religiosa para las actividades de la organización. Por ejemplo: una editorial que se dedica a la producción y comercialización de libros para la difusión del catolicismo (Santos Junior, 2019: 32). Con ello, se evita que todas y cada una de las organizaciones consideradas de tendencia busquen legitimar la delimitación arbitraria de los derechos fundamentales de sus empleados (Otaduy, 1986: 326).

El carácter cuestionable de esta caracterización fue objeto de una valoración de la jurisprudencia laboral. En la sentencia del Recurso laboral ordinario número 0000788-04.2018.5.20.0001, el empleador, empresa proveedora de medicamentos y equipos médicos, no fue considerada una organización de tendencia, por lo que las prácticas religiosas examinadas fueron asimiladas como parte de las ideas de los superiores jerárquicos de los empleados, y no de la empresa:

En este caso, la afirmación de que el «Padre Nuestro» se rezaba de forma rutinaria y por iniciativa de los propietarios en el lugar de trabajo fue alegada por el demandante y confirmada por el demandado, lo que la convierte en un hecho incontrovertible [...]. El lugar de trabajo, más aún porque existe la idea del poder directivo del empleador, salvo raras excepciones como la existencia de organizaciones de tendencia, debe estar lo más libre posible de propaganda religiosa, más aún cuando ésta

direito de impor ao empregado restrições de convicção ideológica, filosófica ou religiosa. No caso específico das organizações de tendências, porém, os próprios objetivos sociais da empresa demandam uma maior influência de aspectos ideológicos no cotidiano da atividade, expressos por meio de promoção de cultos e preces no ambiente laboral, como no caso». Brasil Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. 2ª T. Recurso Ordinário Trabalhista 0000626-62.2014.5.12.0036. Rel. Des. Teresa Regina Cotosky. j. 23.02.2016. Disponible en <https://tipg.link/fd8a>.

procede de los empleadores. Más aún cuando, como se ha demostrado en el expediente, existe una voluntad real por parte del empresario de participar en la oración. Las pruebas documentales y testificales demostraron que quienes no participaban en la oración eran reprendidos directa o indirectamente por hacerlo.¹¹

Por otro lado, el subcriterio de vinculación de las actividades del trabajador a los ideales religiosos del empleador. El requisito de conformidad del empleador con las ideas religiosas en relación con el empleado será legítimo si y solo si el vínculo entre las actividades realizadas y las ideas es relevante. Es el caso de las llamadas tareas de tendencia, que generalmente tienen una naturaleza intelectual y sirven para la realización de los postulados religiosos de la organización (Gimeno, 1986: 74), como, por ejemplo, la enseñanza en instituciones educativas confesionales. Esto también implica la necesidad de claridad sobre la conducta que se espera de los empleados y el impacto de sus acciones en el cumplimiento de la misión institucional (Vives, 2014: 7). Dado que, incluso en una organización de tendencia, no todos los servicios están objetivamente vinculados al cumplimiento de fines religiosos (Reis, 2004: 277), en tareas alejadas de los ideales profesados, el requisito de conformidad antes mencionado se vuelve irrazonable.

La justificación de este parámetro se hace aún más clara cuando se valora junto con la interpretación y aplicación del Derecho, es decir, con la jurisprudencia laboral. Cabe mencionar, entonces, «un extracto do voto da desembargadora relatora para la sentencia del Recurso Ordinário Trabalhista número 0000639-09.2021.5.09.0001 por la Quinta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9)». En el examen de la discriminación en el despido del empleador como resultado de un hecho fuera del ámbito del contrato de trabajo, la magistrada destacó la distinción entre las actividades realizadas en el contexto de las organizaciones de tendencias:

De hecho, en los casos en que el trabajador realiza actividades estrechamente vinculadas a la ideología o creencia expresada por la organización, existe una mayor conexión entre la vida privada y profesional del empleado, lo que autoriza la restricción de actitudes contrarias a las creencias ideológicas o religiosas defendidas por

11. En el idioma original: «*In casu*, a afirmação de existir a reza do “Pai Nosso”, de maneira rotineira e de iniciativa dos proprietários no ambiente de trabalho foi alegada pelo autor e confirmada pela parte Ré, tornando-se fato incontroverso [...]. O ambiente de trabalho, ainda mais por existir a ideia de poder diretivo do empregador, salvo raras exceções como é o caso da existência de organizações de tendência, deve ser o mais isento de propagações religiosas, ainda mais aquelas originadas dos empregadores. Ainda mais quando, como foi demonstrado nos autos, há a existência pelo empregador de uma verdadeira determinação em participar da reza. A prova documental e testemunhal demonstrou que aqueles que não participavam da oração eram, direta ou indiretamente, repreendidos por isso». Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. 2ª T. Recurso Ordinário Trabalhista 0000788-04.2018.5.20.0001. Rel. Des. Jorge Antonio Andrade Cardoso. j. 02.03.2021. Disponible en <https://lc.cx/MZpnFT>.

el empleador. Cabe señalar, no obstante, que esta restricción no debe extenderse a todos los empleados que trabajan en la organización, sino solo a los que desempeñan efectivamente funciones que expresan la ideología o las creencias.¹²

En la misma línea de razonamiento, en la sentencia del Recurso Ordinário Trabalhista número 0100620-22.2020.5.01.0016 de la V, se señaló que una empresa operadora de salud no era considerada una organización de tendencia, categoría «em que a sua ideologia pode interferir na vida privada do empregado». Y esto hizo que el requisito de que sus empleados participaran en el culto de la Iglesia Adventista del Séptimo Día se considerara una violación de la libertad religiosa.

Además, las ideas expuestas no deben confundirse con la defensa de la inaplicabilidad de la prohibición de prácticas discriminatorias por motivos religiosos a las organizaciones de tendencia. La exigencia de conformidad entre las ideas del trabajador y del empresario es una característica elemental de las organizaciones de tendencia, no consistente en conductas discriminatorias porque se justifique por la especialidad de la relación laboral (Favaretto y Cardoso, 2018: 176), de conformidad con lo dispuesto en el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Brasil, sobre la discriminación en asuntos de empleo y ocupación.

Estos criterios mínimos conducen, por tanto, a una conclusión necesaria. La exigencia del empleador de que el empleado se ajuste a una ideología religiosa será legítima, si y solo si, su configuración como organización de tendencia es cierta, pública y accesible; la trascendencia de la ideología religiosa para las actividades de la organización es sustancial; y el vínculo entre las actividades desarrolladas y la ideología es relevante. En resumen: la exigencia de conformidad entre los ideales del trabajador y los de la organización de tendencia es legítima siempre que se observen los criterios de forma de expresión de los ideales y los sujetos implicados, incluidos empleadores y trabajadores.

Conclusiones

Una vez cumplido el objetivo de analizar la libertad religiosa en las relaciones laborales, con delimitación para el ejercicio de ciertas libertades en el ámbito laboral y para

12. En el idioma original: «Com efeito, nas hipóteses em que o trabalhador desenvolve atividades que são intimamente atreladas à ideologia ou à crença externadas pela organização, há uma maior ligação entre a vida privada e a profissional do empregado, o que autoriza a restrição de atitudes contrárias à carga ideológica ou à religiosa defendida pelo empregador. Saliente-se, contudo, que essa restrição não deve ser estendida a todos os empregados que trabalham na organização, mas apenas aqueles que exercem efetivamente funções de manifestação da ideologia ou de crença». Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. 5ª T. Recurso Ordinário Trabalhista 0000639-09.2021.5.09.0001. Rel. Des. Odete Grasselli. j. 27.10.2022. Disponible en <https://lc.cx/mGG7ac>.

los empleadores con ideas religiosas, se enumeran los siguientes resultados como expresión de las conclusiones alcanzadas con este estudio.

Por una parte, la libre iniciativa, entendida como proyección de la libertad individual a nivel de la economía, tiene cuatro consecuencias mínimas: presupone la existencia de la propiedad privada, integra la libertad de empresa, sitúa la libre competencia e implica la libertad de contratación. Además, no consiste en un atributo propio del capital, sino de la empresa, del empresario como titular del control empresarial.

En términos prácticos, esto conlleva a la potestad directiva del empleador sobre el empleado, atributo relacionado con las prerrogativas necesarias para el adecuado desarrollo y la seguridad de la actividad emprendida. No se justifica por el capricho del empleador o no debe confundirse con un salvoconducto, so pena de restringir desproporcionadamente los derechos fundamentales.

Por otro lado, la titularidad de la libertad de expresión, en general, y de la libertad religiosa, en particular, por parte de las personas físicas implica el permiso para pertenecer a un segmento religioso, no tener una religión, constituir nuevas organizaciones religiosas, expresar creencias, adoptar liturgias y manifestar fe. También se garantiza en el ámbito laboral, de modo que el trabajador sigue siendo titular del derecho fundamental a la libertad religiosa.

Además, las organizaciones de tendencia se definen como empresas o establecimientos que realizan directa y principalmente actividades políticas, sindicales, confesionales, benéficas, educativas, científicas y artísticas, o que tienen una finalidad de información y expresión del pensamiento. Llevan a cabo programas ideológicos o de creencias, realizando una actividad indisoluble de un determinado postulado, actuando por él y en su defensa.

En el derecho brasileño, las organizaciones de tendencia pueden ser sistematizadas en tres causas: motivo de creencia religiosa, convicción filosófica y convicción política. Desde el género hasta la especie, los empleadores con ideas religiosas consisten en una categoría diferente de las demás, impulsadas por convicciones filosóficas o políticas, como los sindicatos y los partidos políticos.

En el caso de los empleadores con ideas religiosas, las relaciones laborales están involucradas en un atributo especial, debido a la necesidad de conformidad entre las ideas del empleado y las de la organización. Este cumplimiento consiste en una exigencia mínima de respeto, negativa de afrenta a los ideales de la organización o acciones que perjudiquen o deslegitimen al empresario.

El deber de maximizar la efectividad de los derechos fundamentales establecidos en el ordenamiento constitucional brasileño impone la necesidad de limitar el poder de dirección del empleador en relación con el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores. En última instancia, esto implica la sistematización de los siguientes criterios mínimos para el requisito de conformidad entre la ideología del

empleado y la organización de tendencia: por un lado, el criterio de la forma de exteriorización del ideario, donde el requisito de conformidad del empleador con las ideas religiosas en relación con el empleado será legítimo si y solo si su configuración como organización de tendencia es cierta, pública y accesible. Por otro lado, el criterio de los sujetos involucrados, que se puede descomponer en dos requisitos, uno externo, relacionado con los empleadores con ideas religiosas, y otro interno, referido a los empleados de estas organizaciones: i) el subcriterio de la sustancialidad del significado de los idearios religiosos de los empleadores. El requisito del empleador de conformidad con las ideas religiosas en relación con el empleado será legítimo, si y solo si, el significado de las ideas religiosas para las actividades de la organización es sustancial; y ii) el subcriterio de vinculación de las actividades del trabajador a los ideales religiosos del empleador. El requisito de conformidad del empleador con las ideas religiosas en relación con el empleado será legítimo si y solo si el vínculo entre las actividades realizadas y las ideas es relevante.

Así, se concluye que el requisito de conformidad entre la ideología del empleado y la organización de tendencia es legítimo siempre que se observen los criterios de la forma de externalización de la ideología y de los sujetos involucrados, incluidos empleadores y empleados.


Referencias


- ANDRADE, Fábio Siebeneichler de (2009). «Considerações sobre o desenvolvimento dos direitos da personalidade e sua aplicação às relações do trabalho». *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça*, 3 (6): 162-176.
- BARROSO, Luís Roberto (2001). «A ordem econômica constitucional e os limites à atuação estatal no controle de preços». *Revista de Direito Administrativo*, 226: 187-212.
- BELMONTE, Alexandre Agra (2013). *A tutela das liberdades nas relações de trabalho: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador*. São Paulo: LTr.
- BOBRZYK, Sandro (2025). *Conteúdo e limites da liberdade religiosa no ambiente acadêmico administrado por organizações confessionais*. Londrina: Thoth.
- BOBRZYK, Sandro y Guilherme Schoeninger (2024). «Cooperação entre Igreja e Estado: O modelo necessário e profícuo no constitucionalismo contemporâneo». *Revista Internacional Consinter de Direito*, XIX: 381-412.
- CARDO, Iván Antonio Rodríguez (2011). «La incidencia de la libertad religiosa en la relación de trabajo desde la perspectiva del Tribunal Constitucional español». *Revista Direitos Fundamentais & Justiça*, 15: 17-39.

- FAVARETTO, Sandra y Jair Cardoso (2018). «Livre iniciativa e liberdade de pensamento: Colisão de princípios e direitos fundamentais nas organizações de tendência». *Revista Paradigma*, 27 (3): 166-184.
- FERREIRA, Dinaildes de Moura Lino y Alexandre Agra Belmonte (2020). «Organizações de tendência ideológica e as limitações das liberdades de seus trabalhadores». *Revista de Direito. Trabalho, Sociedade e Cidadania*, 9: 43-56.
- GALLEGO, Francisco Javier Calvo (1995). *Contrato de trabajo y libertad ideológica: Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- GARCIA, Ricardo Lupion y Cláudio Kaminski Tavares (2016). «Livre iniciativa: Considerações sobre seu sentido e alcance no Direito Brasileiro». *Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife*, 88: 148-175.
- GIMENO, Francisco Blat (1986). *Relaciones laborales en empresas ideológicas*. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- GRAU, Eros Roberto (2008). *A ordem econômica na Constituição de 1988 (interpretação e crítica)*. São Paulo: Malheiros.
- HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio (2009). *Direito à privacidade e poder diretivo do empregador: O uso do e-mail no trabalho*. São Paulo: Atlas.
- OLIVEIRA, Elton Somensi de (2017). «Laicidade, laicismo e secularização». En Ricardo Dip e André Gonçalves Fernandes (coordenadores), *Laicismo e laicidade no Direito* (pp. 137-140). São Paulo: Quartier Latin.
- OTADUY, Jorge de (1986). «Las empresas ideológicas: Aproximación al concepto y su-puestos a los que se extiende». *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, 2: 311-332.
- RAMÍREZ, José María Porras (2024). «As minorias na União Europeia: A tensão entre a exigência de reconhecimento e a preservação da identidade nacional». *Revista Brasileira de Direito Constitucional*, 24: 1-27.
- REIS, Raquel Tavares dos (2004). «As organizações de tendência e o contrato de trabalho do trabalhador de tendência». *Revista Direito e Justiça*, 18: 237-312.
- RUARO, Regina y Eugênio Hainzenreder Júnior (2015). «Proteção da privacidade no contrato de trabalho: Da normatização legal a situações de conflitos». *Revista Espaço Jurídico*, 16 (2): 601-634.
- SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos (2014). «Liberdade religiosa e contrato de trabalho: O dever patronal de acomodação razoável da expressão religiosa do empregado no contexto brasileiro». En Maria Weber, Ingo Sarlet, Luiz Mello Filho e Ana de Oliveira Frazão (coordenadores), *Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito* (pp. 355-388). São Paulo: Saraiva.
- . (2019). *A liberdade religiosa do empregado: A acomodação razoável das demandas religiosas do empregado enquanto dever empresarial*. Rio de Janeiro: Lumen Juris.
- SARLET, Ingo (2018). *A eficácia dos direitos fundamentais: Uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. Porto Alegre: Livraria do Advogado.

- SARLET, Ingo, Luiz Marinoni y Daniel Mitidiero (2024). *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva.
- SILVA NETO, Manoel Jorge e (2020). *Proteção constitucional à liberdade religiosa*. Rio de Janeiro: Lumen Juris.
- VIVES, Juan Martin (2014). «Las instituciones religiosas del tercer sector como empresas de tendencia». *Revista de Estudos e Pesquisas Avançadas do Terceiro Setor*, 1: 1-19.
- WEINGARTNER NETO, Jayme (2007). *Liberdade religiosa na Constituição: Fundamentalismo, pluralismo, crenças, cultos*. Porto Alegre: Livraria do Advogado.
- . (2018). «Art. 19 da Constituição». En José Joaquim Gomes Canotilho, Gilmar Mendes, Ingo Sarlet y Lenio Luiz Streck (coordinadores), *Comentários à Constituição do Brasil* (pp. 273-771). São Paulo: Saraiva Educação.
- WEINGARTNER NETO, Jayme y Ingo Wolfgang Sarlet (2024). «Notas sobre a liberdade religiosa aos trinta e cinco anos da Constituição Federal de 1988 com foco na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal». En Sandro Bobrzyk y Guilherme Schoeninger (coordinadores), *Conteúdo e limites da liberdade religiosa* (pp. 27-70). Porto Alegre: EdiPUCRS.
- WEINGARTNER NETO, Jayme y Guilherme Schoeninger (2024). «Objeção de consciência por motivos religiosos no ordenamento jurídico brasileiro: Da sua compreensão como direito fundamental à sistematização de critérios para o seu exercício». *Revista Latinoamericana de Derecho y Religión*, 10: 1-23.
- WINTER, Luís Alexandre Carta y Natalia Munhoz Machado Prigol (2017). «Empresa de Tendência: Um estudo comparado entre o Mercosul e a União Europeia». *Revista da Faculdade de Direito da UFRGS*, 36: 183-206.
- WYZYKOWSKI, Adriana (2018). «Proselitismo religioso e contrato de emprego». *Revista de Direito do Trabalho*, 187: 111-134.

Sobre os autores

GUILHERME SCHOENINGER VIEIRA es estudiante de doctorado, máster y licenciado en Derecho por la Pontificia Universidad Católica de Rio Grande do Sul (PUCRS), Brasil. También es profesor de cursos de especialización en la Escuela de Derecho de la PUCRS. Su correo electrónico es vieira.guilherme23@edu.pucrs.br.  <https://orcid.org/0009-0008-4337-1457>.

SANDRO ANDRÉ BOBRZYK es doctor en Derecho por la Pontificia Universidad Católica de Rio Grande do Sul (PUCRS), Brasil, y por la Universidad de Granada, España. Máster en Derecho y especialista en Derecho del Trabajo y Procesal Laboral por la PUCRS. También es profesor y decano de la Escuela de Derecho de la PUCRS y presidente de la Fundación Irmão José Otão. Su correo es sandro.bobrzyk@pucrs.br.  <https://orcid.org/0000-0001-7083-0518>.

REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* es una publicación semestral del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, y que tiene por objetivo el análisis dogmático y científico de las instituciones jurídico-laborales y de seguridad social tanto nacionales como del derecho comparado y sus principales efectos en las sociedades en las que rigen.

DIRECTOR

Claudio Palavecino Cáceres

EDITORA

Verónica Fernández Omar

SECRETARIO DE REDACCIÓN

Eduardo Yáñez Monje

SITIO WEB

revistatrabajo.uchile.cl

CORREO ELECTRÓNICO

pyanez@derecho.uchile.cl

LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Creative Commons Atribución Compartir Igual 4.0 Internacional



La edición de textos, el diseño editorial
y la conversión a formatos electrónicos de este artículo
estuvieron a cargo de Tipografía
(www.tipografica.io)