



PROJETO DE LEI Nº ..... , DE 2019.  
(Do Sr. WOLNEY QUEIROZ)

Altera o art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para assegurar prestação alternativa ao empregado, em virtude de escusa de consciência, quando o seu dia de guarda religioso coincidir com o dia de trabalho e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Altera o art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para assegurar prestação alternativa ao empregado, em virtude de escusa de consciência, quando o seu dia de guarda religioso coincidir com o dia de trabalho e dá outras providências.

Art. 2º O art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 2º, 3º e 4º, renumerando-se o atual parágrafo único para § 1º:

“Art. 67. ....

§ 1º .....

§ 2º Nos termos do inciso VIII do *caput* do art. 5º da Constituição Federal de 1988, é assegurada ao empregado, em comum acordo com o empregador e sem ônus ou perdas para o empregado, mediante prévio e motivado requerimento, prestação alternativa devido escusa de consciência por motivo religioso, as seguintes prestações alternativas:

I – escolher o dia da semana em que desfrutará do descanso semanal remunerado quando este coincidir com os dias ou turnos nos quais, segundo preceitos de sua religião, seja vedado o exercício de atividades laborais;

II - optar por acréscimo de horas diárias ou troca de turno até a compensação do quantitativo de horas de trabalho,



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

definidas no contrato de trabalho, quando essas não forem executadas por razão de coincidirem com o dia comunicado como sagrado pelo empregado.

§ 3º A comunicação da ausência devido à consciência de credo deverá ser feita antecipadamente, pelo empregado, ao empregador e se este não aceitar o pedido, desde que justifique razões plausíveis da não concordância e os motivos da impossibilidade de ajustes da rotina laboral em virtude de exigências técnicas da empresa contratante, poderá o empregado requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho sem prejuízo do tempo trabalhado e direitos assegurados.

§ 4º Fica proibida, durante a entrevista de emprego, a apresentação de questionamento que não tenha relação direta com as qualificações profissionais específicas para o cargo a ser preenchido, devendo a seleção limitar- se a averiguar a qualificação, o potencial, a técnica e a motivação do candidato ao emprego, não sendo permitido realizar pergunta que impute discriminação de qualquer natureza, cabendo ao empregador justificar a dispensa do entrevistado se comprovada a atividade específica do labor como essencial e a impossibilidade de execução do serviço em horário alternativo.“(NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019.

Deputado WOLNEY QUEIROZ  
PDT/PE



## JUSTIFICATIVA

Na defesa da liberdade religiosa, o mundo do capital e o do trabalho encontram possibilidades de sinergias que permitem a tomada de decisões que asseguram condições favoráveis ao desenvolvimento de ambos. Questionado em entrevista à revista jurídica Consulex se “a liberdade religiosa é benéfica para os negócios? ”, o doutor em sociologia Brian J. Grim, presidente da Religious Freedom & Business Foundation (Liberdade Religiosa e Fundação Empresarial, em tradução livre), esclarece que:

“... a liberdade religiosa, está associada ao bem-estar de toda a sociedade. Um estudo recente, realizado em 101 países, conduzido pelo Hudson Institute's Center para Liberdade Religiosa, concluiu que a liberdade religiosa em um país está fortemente associada às outras liberdades (incluindo a liberdade civil e política, liberdade de imprensa e liberdade econômica) ... Eles verificaram que, onde quer que a liberdade religiosa seja alta, melhores são os dados sobre saúde, mais elevados são os níveis de rendimento da população, democracia mais duradoura e melhores oportunidades educacionais para as mulheres. Além disso, a liberdade religiosa está associada com os mais elevados níveis de desenvolvimento humano, como mensurado pelo Índice de Desenvolvimento Humano (Human Development Index). Em particular, a pesquisa e a teoria sugerem que a liberdade religiosa pode, direta e indiretamente, contribuir para a concorrência global, o crescimento econômico e melhores negócios de diversas formas, incluindo: I - melhoria do desenvolvimento humano e social; II - redução da corrupção; III - fortalecimento das instituições democráticas; IV - diminuição de conflitos e guerras; V - crescimento econômico; VI - ambiente de trabalho amistoso e favorável; e VII - encorajamento de pessoas de negócio e de fé para que compartilhem as suas motivações para a excelência. .... Em um mundo cada vez mais religioso e diversificado, o tema religioso ocupará o centro do desafio deste século, que consiste em fazer com que a comunidade global dos negócios seja mais amistosa e produtiva. A Liberdade religiosa permite transformar o que poderia ser motivo de divisão em união de forças.”<sup>1</sup>

Os artigos XVIII e XXIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos – DUDH<sup>2</sup>, da Assembleia Geral das Nações Unidas, trazem,

<sup>1</sup> GRIM, Brian J. Liberdade religiosa é benéfica para os negócios Revista Jurídica Consulex, Ano XVIII, nº 412, 15 mar. 2014. pgs. 9 e 10.

<sup>2</sup> Fonte: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>>. Acesso em: 12 fev. 2019.



respectivamente, que “toda pessoa tem direito à liberdade de pensamento, consciência e religião; este direito inclui a liberdade de mudar de religião ou crença e a liberdade de manifestar essa religião ou crença, pelo ensino, pela prática, pelo culto e pela observância, isolada ou coletivamente, em público ou em particular” e que “1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

A Declaração Universal de Direitos Humanos influenciou a legislação brasileira de forma ampla e teve o seu acolhimento com a introdução de seus princípios na Constituição Cidadã de 1988 e a inclusão, posterior à promulgação da Carta Magna, de mecanismos que garantem o cumprimento dos preceitos constitucionais por meio de leis que tratam sobre Direitos Humanos editadas no Brasil as quais vêm no sentido de regular aquilo comandado pela Constituição Federal e proposto pela DUDH de 1948. A DUDH, em conjunto com o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e com o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e seu Protocolo Opcional, forma a chamada Carta Internacional dos Direitos Humanos.<sup>3</sup>

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, ao consolidar o anseio do constituinte originário, assegurou dentre o exercício dos direitos sociais e individuais a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos.

A Constituição Cidadã, em seu art. 3º, traz que “constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: ... IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Este objetivo encontra-se celebrado no ordenamento jurídico brasileiro que preservou o Decreto Legislativo nº 104/1964, aprovado pelo Congresso Nacional e que havia ratificado o art. 1º da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Tal norma condena a discriminação em matéria de emprego e ocupação, mostrando que o termo “discriminação”

---

<sup>3</sup> Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 17, n. 3200, 5 abr. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/21440>>. Acesso em: 30 jan. 2019.



compreende toda distinção, exclusão ou preferência fundada, dentre outras, na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Desse modo, da questão liberdade religiosa e poder direutivo do empregador vislumbra-se a comum invocação do princípio constitucional da liberdade que, para o empregado, pode traduzir-se, como mostra o art. 5º e seus incisos VI, VIII, XIII, XVII, entre outros, na inviolabilidade de consciência e de crença; a não preterição de direitos e na liberdade profissional e na liberdade de associação, respectivamente. O art. 7º, incisos I, XXX, XXXI e XXXII, destacam a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa. O art. 170, inciso VIII, contempla a proteção contra a discriminação e a expansão das oportunidades de emprego. Do outro lado, para o empregador, vislumbra-se na Carta Maior o direito e a função social da propriedade no art. 5º, incisos XXII e XXIII, além da ação autogestionária da atividade desenvolvida no art. 170, *caput*.

Ainda no art. 7º, inciso XV, a Constituição estabelece que é direito de todo trabalhador urbano e rural, o descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. Ou seja, ele pode ser concedido em outros dias da semana, desde que a cada sete dias de trabalho, reserve-se um dia para o descanso do empregado a cada semana. Este descanso é de 24 horas consecutivas, como estabelece o art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Considerando o papel do Estado, não se pode esquecer o entendimento que se faz dos princípios da saudável separação entre Igreja e Estado e o sentido laico deste. Porém, ao tratar do princípio da separação, este não pode ser tomado sob termos absolutos quando se trata de buscar solução para a vida prática da sociedade, mas sim deve ser mantido o seu núcleo essencial e ainda otimizá-lo para soluções razoáveis quando necessário.

No mesmo sentido, quanto ao perfil laico do Estado na sociedade, o princípio da cooperação e solidariedade reconhece a cooperação mútua na promoção dos princípios, direitos e garantias fundamentais de forma que, em razão da neutralidade axiológica do Estado, este não deve interferir em assuntos



dogmáticos ou doutrinários da igreja ou na voluntariedade e crença do cidadão, que neste caso é o trabalhador, mas sim, pelo princípio concretizador, o Estado pode garantir a proteção às liberdades religiosas dentre as quais assegurar o direito de crença do trabalhador.

O instituto do repouso semanal remunerado recebe diversas denominações: descanso hebdomadário, folga semanal, repouso semanal, descanso semanal. Independente da nomenclatura utilizada, o instituto do repouso semanal estava intrinsecamente ligado às festas religiosas, nas quais trabalhadores ou não, deveriam comparecer obrigatoriamente, tendo em vista o caráter oficial da religião<sup>4</sup>. Logo, não havia trabalho nesses dias.

Como o cristianismo teve forte expressão no desenvolvimento da sociedade ocidental, também teve papel fundamental para que o repouso fosse aos domingos, com o intuito de celebrar a ressurreição de Cristo, como é compreendido por alguns credos. Contudo, o art. 67 da CLT foi parcialmente derrogado. Não quer dizer que o repouso semanal remunerado tenha perdido sua eficácia, valor e fora excluído do rol de direitos do trabalhador brasileiro. Pelo contrário, deve-se compreender que tal dispositivo evoluiu ao abandonar o absolutismo do repouso no domingo, oriundo da tradição cristã e adotou uma flexibilização para que, em acordo, tanto empregador como empregado, estabeleçam o dia de repouso do empregado<sup>5</sup>, conforme consciência e crença deste, independente se cristão, hindu, budista, muçulmano, judeu ou qualquer que seja o credo do trabalhador.

Essa ação possibilita tanto o crescimento das empresas, como facilita ao empregado o exercício de seu descanso e lazer. O ápice da questão que provocou as alterações que surgiram com a Lei nº. 605/49 foi para não ser mais exclusivamente no domingo o descanso do trabalhador<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2010. Disponível em: <[http://www.cltlivre.com.br/artigos\\_clt/artigo-67-da-clt-do-descanso-semanal](http://www.cltlivre.com.br/artigos_clt/artigo-67-da-clt-do-descanso-semanal)> Acesso em: 10 jan. 2019.

<sup>5</sup> Fonte: <[http://www.cltlivre.com.br/artigos\\_clt/artigo-67-da-clt-do-descanso-semanal](http://www.cltlivre.com.br/artigos_clt/artigo-67-da-clt-do-descanso-semanal)> Acesso em: 10 jan. 2019.

<sup>6</sup> SAAD, Eduardo Gabriel. *CLT comentada*. 48 ed. atual., rev., e ampl. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTr, 2015; Disponível em: <[http://www.cltlivre.com.br/artigos\\_clt/artigo-67-da-clt-do-descanso-semana](http://www.cltlivre.com.br/artigos_clt/artigo-67-da-clt-do-descanso-semana)> Acesso em: 10 jan. 2019.



Nesse sentido, a antes restrição imperativa disposta no art. 67 da CLT foi aperfeiçoada pelo art. 1º da Lei nº 605/49 “pois naquele se menciona que o repouso deve coincidir com o domingo, enquanto no último o repouso deve ser de preferência aos domingos, sendo, portanto, o primeiro dispositivo incompatível com o segundo, que, inclusive é mais recente, tendo assim, prevalência”.<sup>7</sup> Assim, as alterações fortaleceram a laicidade do Estado fundamentando a diversidade de crença, permitindo aos trabalhadores que tem o sábado como dia sagrado, no caso dos judeus, adventistas do sétimo Dia, batistas do sétimo dia e outros ou a sexta-feira para os mulçumanos, por exemplo, possam guardá-lo sem imposição ou interferência estatal.

Assim, é mais que obrigação do Estado brasileiro e deste Poder Legislativo estabelecer a necessária tutela jurisdicional para garantir ao trabalhador a efetividade e concretização do direito fundamental ao descanso semanal remunerado e consequentemente à liberdade religiosa. Por esta atuação positiva, o Estado garantirá o livre exercício do trabalho sem descuidar da escusa de consciência do empregado e o seu direito de descanso assegurado sem prejudicar o exercício das atividades da empresa contratante.

Nesse contexto, estamos propondo a instituição de norma procedural e organizacional no âmbito dos poderes públicos que permitirá garantir a afirmação da liberdade religiosa ao trabalhador por meio do instrumento da prestação alternativa, com compensação de horas ou troca de turnos aos períodos de trabalho não executados, devido à escusa de consciência e por motivo religioso, ao trabalhador brasileiro de forma prática e efetiva a sua plena liberdade religiosa, independe de qual seja o seu credo (cristão, judaico, muçulmano, afro-brasileiro ou outros).

Por fim agradeço a contribuição do Senhor Adiel Lopes dos Santos, Especialista em Direito Legislativo pelo Senado Federal e servidor desta Casa Legislativa, por nos disponibilizar a minuta deste projeto de lei, fonte para que pudéssemos apresentar esta proposição.

---

<sup>7</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 65.



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Dessa forma, apresento a presente propositura legislativa para a apreciação dos Nobres Pares e peço o apoio dos Senhores e Senhoras Deputados e Deputadas para a sua aprovação.

Apresentação: 05/06/2019 16:12

PL n.3346/2019