



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 diretivo 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 derogado. 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 muçulmanos, 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 conseqüentemente 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 procedimental 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, independente 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.