



COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

PROJETO DE LEI Nº 3.346, DE 2019

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.

Autor: Deputado WOLNEY QUEIROZ

Relator: Deputado ORLANDO SILVA

I - RELATÓRIO

De autoria do nobre Deputado Wolney Queiroz, o Projeto de Lei nº 3.346/2019 busca garantir a liberdade de religião, assegurando ao empregado, de comum acordo com o empregador, prestar o seu devido serviço em dia distinto daquele que considera sagrado, no qual não pode trabalhar, em virtude de sua religião. Nos termos da proposta original são acrescidos, ao art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, os seguintes §§ 2º, 3º e 4º, renumerando-se o atual parágrafo único para § 1º, sem alteração deste.

O PL nº 3.346/2019 menciona duas opções de Prestação Alternativa para o caso quando o trabalhador não poder realizar o seu labor por razão de escusa de consciência religiosa. Pela Prestação Alternativa apresentada o trabalhador poderá escolher outro dia, para o exercício das atividades, em que o trabalho não seja vedado por sua religião ou pode compensar a jornada, acrescentando horas de trabalho em outros dias da semana.

Pelo projeto, no caso de ausência em virtude de seu credo, o empregado deverá fazer comunicação de forma antecipada à respectiva falta ao empregador, e caso este não aceite a ausência, cumpre se justificar da recusa à opção da Prestação Alternativa que tenha sido proposta. E não sendo razoáveis a

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Orlando Silva

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217946591200>

CD 4 6 5 9 1 2 0 0 *
1 7 9





justificativa da não concordância o empregado poderá rescindir o seu acordo de trabalho, fazendo jus, portanto, a todas as verbas rescisórias como se a iniciativa da rescisão fosse do empregador.

O projeto traz ainda a proibição do empregador, quando da entrevista, fazer questionamento ao candidato considerados de aspectos irrelevantes para o serviço a ser prestado bem como impute discriminação de qualquer natureza.

No dia 01/10/2019, em atendimento ao Requerimento nº 87/2019, foi realizada Audiência Pública pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, para debater o PL em tela, para a qual foram convidadas as entidades representativas dos diversos segmentos empresariais, religiosos e do trabalho, para que de uma maneira transparente e democrática e, com o entendimento de que unindo as forças pudessem apresentar uma proposta consensual, como mostram os áudios, vídeos e notas taquigráficas que foram produzidas do evento, disponíveis para acesso no endereço eletrônico: <https://escriba.camara.leg.br/escriba-servicosweb/html/57208>

No dia 23/10/2019, a CTASP aprovou por unanimidade o Parecer do Relator, Dep. Mauro Nazif (PSB-RO), incluindo quatro emendas apresentadas pelo Relator. Em seguida, no dia 07/11/2019, o PL nº 3.346 foi recebido por esta Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania. No dia 18/12/2019, nesta Comissão, fui designado Relator da referida proposição, quando também foram abertos prazos para apresentação de emendas, que se encerrou no dia 24/03/2021. Não foram apresentadas emendas.

Uma vez que o mérito do PL nº 3.346, inicialmente, estava distribuído apenas para a CTASP, no dia 23/04/2021 apresentei o Requerimento nº 839/2021 para que, nos termos regimentais, fosse revisado o despacho inicial proferido ao PL nº 3.346/2019 a fim de incluir competência a esta Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania para também apreciar o mérito do referido projeto. Requerimento atendido, no dia 28/04/2021, pela Mesa Diretora da Câmara dos Deputados, nos termos do art. 141 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados/RICD, com alteração do despacho inicial aposto ao referido projeto



* C D 2 1 7 9 4 6 5 9 1 2 0 0



II - VOTO DO RELATOR

Apesar de cuidar, de forma apartada, dos institutos da liberdade religiosa e do contrato do trabalho, a legislação brasileira vigente demonstra escassez de normas práticas quanto à atuação da liberdade do credo no âmbito das relações laborais, ficando a dever soluções práticas em diversos aspectos. Assim, partindo do pressuposto da previsibilidade e do respeito mútuo, vários focos conflitantes na relação laboral, tanto na esfera privada como pública, podem ser solucionados, e mesmo evitados, levando-se em consideração o direito das partes envolvidas e das boas tratativas que possam advir da observação ao direito que assiste a ambas.

Nesse sentido, como bem justificado pelo o seu autor, o Projeto de Lei nº 3.346/2019, submetido à nossa análise, objetiva garantir a liberdade religiosa de credo e de culto, assegurando que o empregado, desde que re posto o período faltoso, não seja obrigado a trabalhar em dias ou turnos que o seu credo considera sagrado, de forma que altera o art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para garantir formas de prestação alternativa ao empregado, devido escusa de consciência, quando o dia ou período considerado sagrado para o seu credo coincidir com o do exercício do seu trabalho e dá outras providências.

O PL nº 3.346/2019, busca confirmar a proteção da liberdade religiosa, no meio da relação entre o capital e o trabalho, permitindo, tanto ao empregado como ao empregador, encontrar colaborações que permitem a tomada de decisões que assegurem condições favoráveis ao desenvolvimento de ambos.

Bom lembrar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos/DUDH das Nações Unidas traz, em seus artigos XVIII e XXIII, 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 “todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de



* CD 217946591200



emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

O fato de um empregado ser subordinado ao poder diretivo do empregador, tendo o dever de acatar todo e qualquer comando a ele dirigido, não significa ter que abandonar suas convicções e direitos invioláveis, pois este trabalhador traz consigo suas convicções e crenças religiosas, as quais devem ser respeitadas e previstas no contrato de trabalho por parte do empregador. Direitos estes consolidados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, pelos constituintes originários, estabeleceu dentre o exercício dos direitos sociais e individuais a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como princípios soberanos de uma sociedade sem preconceitos, fraterna e pluralista.

Em seu art. 3º, inciso IV, a Constituição Cidadã traz que “constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Objetivo este que se encontra consagrado 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. Norma esta que condena a discriminação em matéria de emprego e ocupação, destacando que o termo “discriminação” abrange toda distinção, exclusão ou preferência fundada, dentre outras, na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que vise destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Mais especificamente quanto à “questão liberdade religiosa e poder diretivo do empregador” o ordenamento jurídico brasileiro destaca a comum alegação do princípio constitucional da liberdade religiosa 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. Já o art. 7º, incisos I, XXX, XXXI e XXXII, destacam a proteção contra despedida



* C D 2 1 7 9 4 6 5 9 1 2 0 0



arbitrária ou sem justa causa, e o art. 170, inciso VIII, contempla a proteção contra a discriminação e a expansão das oportunidades de emprego.

Do outro lado, para o empregador, a Carta Magna vislumbra o direito e a função social da propriedade em seu art. 5º, incisos XXII e XXIII, além da ação autogestionária da atividade desenvolvida no art. 170, caput, ficando assim evidente a urgente necessidade de uma maior discussão, no âmbito desta Comissão também do mérito da matéria, além da constitucionalidade da proposta, observada a sua competência temática conforme o disposto nas alíneas “a” e “e”, inciso IV do Art. 32 do RICD, uma vez que esta Comissão tem por objeto a proteção constitucional, dentre o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade de credo e consciência, visando ao seu empoderamento na sociedade brasileira.

É verdade, e é bom lembrar, que a última reforma trabalhista ampliou as matérias que podem ser negociadas mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho. Até então, com algumas exceções, essas negociações somente podiam estipular cláusulas, nas convenções e acordos coletivos, que não fossem mais prejudiciais ao trabalhador do que as condições previstas na legislação. E com a entrada em vigor da referida lei, porém, diversas matérias poderão assim ser objeto de negociação, mesmo que criando condições menos benéficas aos trabalhadores. Contudo, apesar dessa ampliação, a lei criou limite ao estipular direitos que não podem ser negociados.

Ou seja, é sabido que algumas normas sobre períodos de descanso não podem sofrer modificações, como aquelas sobre o repouso semanal remunerado, mas, porém, deixam ainda lacunas, como por exemplo o questionamento de quem define o dia do descanso semanal é o empregador ou pode este ser acertado entre as partes ou pode ser assegurado em lei a escolha pelo trabalhador o período do gozo deste? Note-se que se formos esperar por um acordo coletivo para fatos concretos nesse sentido seria preciso lembrar que este envolveria o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas.

Porém, as normas estabelecidas neste acordo, no entanto, como estabelece a legislação atual, só devem ser cumpridas pelos envolvidos. Ou seja, **pela empresa e seus colaboradores contratados, não os demais trabalhadores**



CD 217946591200
* C D 2 1 7 9 4 6 5 9 1 2 0 0



alheios ao acordado, os quais, inclusive, não serão atendidos pela negociação coletiva. O que, dessa situação, se indica a necessidade de se garantir, em norma legal, ao empregado, o direito de este, em comum tratativa com o seu empregador, escolher qual é o dia adequado para o gozo do seu descanso semanal, ou outra falta necessária, como no caso de dias festivos de conotação religiosa, quando situação referente a este direito vier a interferir na sua liberdade de consciência e credo, sem criar obstáculo às atividades da empresa em que trabalha.

Seguindo ainda nessa linha, frente às argumentações colocadas na citada Audiência Pública, realizada pela CTASP, pelos representantes da Confederação Nacional da Indústria/CNI e da Confederação Nacional do Comércio, Bens, Serviços e Turismo/CNC, de que “a matéria estaria aberta ou seria própria para negociação coletiva”, a representante do Ministério Público do Trabalho, fazendo o primeiro debate do PL nº 3.346/2019, a Dra. Silvana da Silva, Procuradora do Trabalho e Vice-Coordenadora Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho esclareceu que:

[...] não estamos falando de direitos de categoria que estariam sendo tratados de uma forma coletiva, e sim de liberdade individual. [...] aqui estamos tratando mesmo de individualidades, de crenças e de subjetividades. [...] não seria apropriado versar sobre esta questão dentro de normas coletivas, dentro de interesses de categoria, porque, quando se fala em categoria, está-se tentando uma melhoria da condição de vida para aquela especificidade de trabalho, para aquela natureza de atividade, para aquela atividade peculiar. Então, eu acho muito acertado tratar esta questão dentro de um projeto de lei. E [...] há na Constituição uma abertura para tratar deste tema por lei. Outro aspecto que foi colocado é o de que, quando se fala em pequenas empresas, empresas com um número menor de empregados, estaria prejudicado tratar desta questão ou contemplar um trabalhador ou outro. Eu não vejo que estariamos diante de uma questão de prejuízo, e sim de diálogo dentro da empresa, inclusive microempresa, pequena empresa, empresa de pequeno porte, porque o projeto de lei traz a possibilidade de o empregador, justificadamente, fundamentadamente, não contemplar com essa faculdade o empregado. Inclusive diz que, se a atividade é essencial para o desenvolvimento das atividades da empresa, vai caber, sim, um veto a essa flexibilização. Então, acho que essa questão já está contemplada pelo



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Orlando Silva

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217946591200>

CD217946591200



projeto de lei, pelo texto da lei, de ser avaliada casuisticamente. [...] temos religiões de vários patamares, vários tamanhos, várias proporcionalidades, várias proporções. Então, esta questão deve ser considerada individualmente, de acordo com a natureza dela — é uma liberdade individual, uma garantia, um direito, uma liberdade fundamental.

Em sua fala proferida na mesma audiência pública, a Dra. Deborah Duprat, que na época era a Procuradora Federal dos Direitos do Cidadão, manifestou que a presente proposição “é absolutamente compatível com o direito e atende a imperativos éticos da modernidade”, destacando ainda o termo jurídico “adaptação razoável”, este que já se encontra presente na nossa legislação pátria e que tem por base os princípios da Declaração Universal das Nações Unidas, de 30 de março de 2007, que editou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Esta que foi assinada e ratificada pelo Brasil, ganhando status de Emenda Constitucional por força do §3º art. 5º da Carta de 1988, e que também está presente na legislação de diversas nações democráticas como o Canadá, Estados Unidos e outros.

Nota-se que, como mostra Luciana Pacheco, “é no âmbito das comissões que os parlamentares, justamente por estarem reunidos em número menor que no Plenário, conseguem examinar mais detidamente os projetos que tramitam na Casa, descendo aos detalhes técnicos e jurídicos, identificando os méritos e as falhas de cada um, ouvindo autoridades e especialistas na matéria neles tratada, propondo-lhes eventuais alterações e aperfeiçoamentos”¹.

Tratando especificamente do processo legislativo, Pacheco mostra que “quando conclui o exame de cada matéria submetida a sua apreciação, a comissão apresenta à Casa um parecer sobre o assunto, recomendando aos demais parlamentares a aprovação, integral ou com alterações, ou a rejeição do projeto examinado”. Processo no qual o relator tem um papel importantíssimo na comissão, pois:

[...] ele é responsável pela elaboração do parecer que será apreciado pelos membros da comissão e orientará a discussão da matéria pelo colegiado. No caso de matéria sujeita à apreciação conclusiva, o relator pode aprovar ou

¹ PACHECO, Luciana B. *Como se fazem as leis*. 3^a ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2013. (Série conhecendo o legislativo; n. 9), p. 19.
 Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Orlando Silva
 Para verificar a assinatura, acesse <https://infome-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217946591260>



* C D 2 1 7 9 4 6 5 9 1 2 0 0



rejeitar as emendas feitas pelos deputados. Na apreciação de qualquer matéria, ele pode ainda apresentar um substitutivo, ou seja, um novo texto que terá preferência na votação em relação à proposição inicial².

É preciso lembrar que naquela audiência pública, que debateu a proposição em tela, já se cogitava a inclusão dos servidores públicos entre os contemplados na proposição em tela e, uma vez que a apresentação de substitutivo é atribuição do Relator nas comissões de mérito [...], podendo este “apresentar substitutivo com vistas a melhorar a redação do texto de acordo com a boa técnica legislativa”³, apresento assim substitutivo visando adequar e melhorar ainda mais o bom texto original desta proposição, que tratava apenas dos empresados atendidos no art. 67 da CLT, assegurando a liberdade religiosa também aos ambientes do serviço público, de forma que acrescento ainda alteração ao Estatuto dos Servidores Públicos, atento ao que mostra a obra “Curso de regimento interno”:

O substitutivo merece realce pois, embora seja emenda substitutiva, altera substancial ou formalmente a proposição em seu conjunto. O substitutivo é bastante útil para reunir em um só texto várias sugestões de alteração da proposição principal propostas na forma de emendas ou, ainda, as ideias constantes de dois ou mais projetos que tramitam conjuntamente [...]. O substitutivo tem o condão de aprimorar a proposição principal e, por conseguinte, o subscritor do substitutivo costuma receber mais atenção da mídia do que o autor da proposição original. Isso porque, para contemplar as alterações substanciais ou formais ao conjunto da proposição, esta é integralmente substituída pela emenda denominada “substitutivo” - transcreve-se a parte inalterada do projeto (ou PEC), quando for o caso, e reescrevem-se os dispositivos objeto da substituição (arts. 118, § 4º, e 138, § 4º). Quanto a isso, ainda que qualquer deputado possa oferecê-lo, na praxe legislativa o relator da matéria é quem apresenta o substitutivo.

Qualquer comissão poderá apresentar substitutivo, porém desde que detenha competência para tal, ou seja, desde que o mérito da proposição esteja contemplado em seu campo temático ou área de atividade. No caso de substitutivo para aperfeiçoar a técnica legislativa, o

2 ANDRADE, Aparecida de M; COUTINHO, Robson L. F. Regimento interno da Câmara dos Deputados aplicado às comissões. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2016. (Série conhecendo o legislativo; n. 15), 133.

3 ANDRADE, Aparecida de M; COUTINHO, Robson L. F. Regimento interno da Câmara dos Deputados aplicado às comissões. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2016. (Série conhecendo o legislativo; n. 15), 236.



CD 217946591200
* * * * *



Regimento estabelece que apenas à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania cabe oferecê-lo.⁴

Inúmeras são as religiões e as crenças em nosso País. A todas devemos respeitá-las e assegurar que seus fiéis possam praticar e seguir os seus credos, sem entrar em conflito com o mundo do trabalho e empresarial. Nesse sentido decidiu o Supremo Tribunal Federal, quando do julgamento recente do RE nº 611.874⁵ e do ARE nº 1.099.099⁶, quando tratou dos temas “escusa de consciência por motivo de crença religiosa” e “fixação de horários alternativos para realização de certame público ou para o exercício de deveres funcionais inerentes ao cargo público”, reconhecendo direitos aos requerentes das respectivas ações.

Não podemos esquecer que pelo fato de o Estado brasileiro ser laico, como mostra o art. 19, I da Carta Maior, esta não lhe impõe uma conduta negativa diante da proteção religiosa. De forma que a separação entre o Estado brasileiro e a religião não é absoluta. Assim, o Estado brasileiro deve proteger a diversidade em sua mais ampla dimensão, dentre as quais se inclua a liberdade religiosa e o direito de culto. Dessa forma, o papel da autoridade estatal não é o de remover a tensão por meio da exclusão ou limitação do pluralismo, mas sim assegurar que os grupos se tolerem mutuamente, principalmente quando em jogo estiver interesses individuais ou coletivos de um grupo minoritário.

E como demonstrado no referido julgamento do STF, a fixação de obrigações alternativas a candidatos em concursos públicos e a servidores em exercício de suas atividades e estágio probatório, que se escusem de cumprir as obrigações legais originalmente fixadas por motivos de crença religiosa, desde que presentes a razoabilidade da alteração, a preservação da igualdade entre todos os candidatos e que não acarrete ônus desproporcional à Administração Pública, que deverá decidir de maneira fundamentada.

⁴ CARNEIRO, André C. de S; SANTOS, Luiz C. A; NETTO, Miguel G. *Curso de regimento interno*. 4^a. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2016. (Série conhecendo o legislativo; n. 16), pgs. 280-281 e 286.

⁵ <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=3861938>

⁶ <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5326615>
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217946591200>



* C D 2 1 7 9 4 6 5 9 1 2 0 0



É bom destacar, em emenda adicionada na CTASP, a neutralidade do PL nº 3.346, de 2019 quando assegura, no que é possível, o uso de indumentárias e adereços no ambiente do trabalho, bem como de outros acessórios que se transformam, pela fé, em parte integrante da própria identidade religiosa do trabalhador ou trabalhadora. Objetos estes que guardam em si simbolismos identitários de forte ligação ao credo de inúmeros trabalhadores e trabalhadoras, como é o caso do véu para as mulheres islâmicas, das guias de proteção para os praticantes de culto afrodescendente, do kipá para os judeus e do crucifixo para os católicos, como exemplo.

Assim, como Relator nesta Comissão e considerando a competência concedida a esta Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania para também apreciar o mérito do referido projeto, apresento, na forma de substitutivo, novas alterações ao texto do projeto de lei aprovado na Comissão anterior, mantendo ainda o sentido e a maior parte da redação das emendas aprovadas na CTASP, permitindo assim regulamentar e assegurar o direito à liberdade religiosa também aos servidores público dentre os trabalhadores a serem contemplados por esta proposição, modificando para isso os arts. 5º, 97 e 239 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, além de acrescentar o termo “adaptação razoável” aos textos das normas atingidas.

Assim, diante do exposto, uma vez que o Projeto de Lei nº 3.346/2019 busca garantir plena liberdade religiosa, de forma prática e efetiva, ao trabalhador ou trabalhadora brasileira, e da mesma maneira à servidora ou servidor público, independentemente de seu credo, seja ele cristão, judaico, muçulmano, afrodescendente ou outro, votamos pela aprovação do PL nº 3.346, de 2019, nos termos do Substitutivo em anexo.

Sala da Comissão, em _____ de _____ de 2021.

Deputado ORLANDO SILVA
Relator - PCdoB/SP



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Orlando Silva
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217946591200>

CD217946591200*



SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 3346, DE 2019.

Altera o art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e os arts. 5º, 97 e 239 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 “para assegurar adaptação razoável que permita prestação alternativa ao empregado e ao servidor público, em virtude de escusa de consciência, quando o seu dia de guarda religioso coincidir com os dias ou turnos do exercício de atividades laborais e dá outras providências”.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Altera o art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e os arts. 5º, 97 e 239 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 “para assegurar adaptação razoável que permita prestação alternativa ao empregado e ao servidor público, em virtude de escusa de consciência, quando o seu dia de guarda religioso coincidir com os dias ou turnos do exercício de atividades laborais 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, a critério do empregador em comum acordo e sem ônus ou perdas para o empregado, mediante prévio e motivado requerimento, adaptação razoável devido escusa de consciência por motivo religioso, as seguintes prestações alternativas:



* C D 2 1 7 9 4 6 5 9 1 2 0 0 *



I – escolher o dia da semana em que desfrutará do descanso semanal remunerado quando o período do seu labor 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, definidas no contrato de trabalho, quando essas não forem cumpridas 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 ou impedimento legalmente justificável da adaptação razoável de ajustes da rotina laboral em virtude de exigências técnicas da empresa contratante, poderá o empregado requerer a rescisão do contrato de trabalho, sem prejuízo do tempo trabalhado e dos direitos assegurados.

§ 4º A entrevista para a seleção de interessado ao emprego deve limitar-se a averiguar a qualificação, o potencial, a técnica e a motivação do candidato ao emprego, não sendo permitido realizar pergunta discriminatória.

§ 5º Garantido ao empregado o direito de usos e costumes, no local de trabalho, de adereço associado ao seu credo, salvo comprovada a incompatibilidade ou impedimento legalmente justificável da prática para a realização da atividade laboral.

“

Art. 3º Altera os arts. 5º, 97 e 239, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para assegurar adaptação razoável que permita prestação alternativa ao servidor público, em virtude de escusa de consciência, quando o

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Orlando Silva

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217946591200>



.....
* C D 2 1 7 9 4 6 5 9 1 2 0 0



seu dia de guarda religioso coincidir com o dia ou turno do exercício de atividades laborais e dá outras providências.

Art. 4º O art. 5º, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte § 4º:

“Art. 5º

§ 4º Garantida a adaptação razoável nos casos de alegada escusa de consciência por motivo religioso, quando da inscrição em concurso público, do provimento e do exercício em cargo público, em caráter efetivo ou em comissão.

.....“

Art. 5º O art. 97, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso IV:

“Art. 97.

IV - Nos termos do inciso VIII do caput do art. 5º da Constituição Federal de 1988, é assegurada ao servidor público, a critério de sua chefia imediata em comum acordo e sem ônus ou perdas para o servidor público, mediante prévio e motivado requerimento, adaptação razoável devida escusa de consciência por motivo religioso, as seguintes prestações alternativas:

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

b) optar por acréscimo de horas diárias do expediente laboral ou troca de turno até a compensação do quantitativo de horas de serviço, definidas na sua jornada de trabalho fixada, quando essas não forem executadas por razão de coincidirem com o dia comunicado como sagrado pelo servidor público.

.....“

Art. 6º O art. 239, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte Parágrafo único:

“Art. 239.



.....*

* C D 2 1 7 9 4 6 5 9 1 2 0 0



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Parágrafo único - Garantido ao servidor público o direito de usos e costumes, no local de serviço, de adereço associado ao seu credo, salvo comprovada a incompatibilidade ou impedimento legalmente justificável da prática para a realização da atividade laboral.(NR)

Art. 7º Esta Lei entra em vigor após transcorridos 90 (noventa) dias da data da sua publicação.

Sala da Comissão, em _____ de _____ de 2021.

Deputado ORLANDO SILVA
Relator



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Orlando Silva
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217946591200>



* C D 2 1 7 9 4 6 5 9 1 2 0 0 *