



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete do Deputado Dr. Zacharias Calil

PROJETO DE LEI Nº /2025 (Do Senhor Dr Zacharias Calil)

Dispõe sobre a proteção à liberdade de religião e crença e o combate à discriminação religiosa nas relações de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei tem por objetivo assegurar a liberdade de religião e crença nas relações de trabalho, a fim de prevenir e coibir práticas discriminatórias baseadas em crença ou convicção religiosa.

Art. 2º Constitui discriminação religiosa nas relações de trabalho qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em religião, crença ou convicção religiosa, que tenha por objetivo ou efeito anular ou restringir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão.

Parágrafo único. As qualificações ocupacionais de boa-fé não configuram discriminação religiosa, quando requeridas por:

I – organização de tendência religiosa para o exercício de cargo, função ou atividade diretamente ligado a suas finalidades institucionais; e

II – qualquer empregador, quando a natureza específica do cargo, função ou da atividade profissional a ser desenvolvida, por razões de ordem técnica e devidamente justificada, exigir preferência por religião, crença ou convicção religiosa.

Art. 3º Constituem práticas de discriminação religiosa nas relações de trabalho, entre outras:

I – exigir, em processo seletivo para a admissão, informações a respeito da religião ou crença do candidato a emprego.

II – recusar emprego em razão da religião, crença ou convicção religiosa do candidato a emprego;

III – recusar promoção ao empregado em razão de sua religião, crença ou convicção religiosa;





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete do Deputado Dr. Zacharias Calil

IV – aplicar sanções disciplinares ao empregado em razão de sua religião, crença ou convicção religiosa;

V – despedir o empregado em razão em razão de sua religião, crença ou convicção religiosa.

VI – coagir o empregado a abandonar, alterar ou adotar uma crença ou prática religiosa como condição para o acesso a uma relação de emprego ou para sua continuidade;

VII – constranger, obrigar, compelir, exigir ou ordenar, por qualquer meio, que o empregado participe de culto, atividade, evento, cerimônia ou qualquer outra prática de cunho religioso no ambiente de trabalho, bem como condicionar a aquisição ou o exercício de direitos ou benefícios contratuais à participação em tais práticas ou aplicar sanções disciplinares ao empregado em razão de sua recusa na participação.

Art. 4º É garantido ao empregado a adaptação razoável das condições de trabalho, com as modificações e os ajustes necessários e adequados, a fim de assegurar o exercício do direito de liberdade de religião e crença, quando requerida em cada caso, desde que:

I – não acarrete ônus desproporcional ou indevido ao empregador;

II – não implique violação a normas de saúde, higiene e segurança do trabalho;

III – não implique violação a normas técnicas inerentes ao exercício do cargo, função ou atividade;

IV – não seja incompatível com as finalidades institucionais do empregador que constitua organização de tendência religiosa.

Art. 5º O cometimento de discriminação religiosa, sem prejuízo das sanções previstas na legislação trabalhista, de outras medidas cabíveis e das sanções penais, sujeitará o infrator as seguintes cominações:

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Art. 6º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete do Deputado Dr. Zacharias Calil

JUSTIFICAÇÃO

O presente projeto de lei tem como objeto a tutela do exercício do direito humano e fundamental de liberdade de religião e crença nas relações de trabalho, bem como a criação de mecanismos de combate às práticas de discriminação religiosa que ocorrem no ambiente laboral.

A discriminação religiosa nas relações de trabalho no Brasil é um tema relevante, complexo e pouco explorado. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso VI, assegura a inviolabilidade da liberdade de consciência e de crença, garantindo o livre exercício dos cultos religiosos. Apesar dessa previsão normativa, observa-se que, no ambiente de trabalho, muitos indivíduos enfrentam discriminação em razão de suas convicções religiosas, o que contraria os princípios constitucionais e os direitos humanos fundamentais.

Segundo dados do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, no ano de 2019, o Disque 100 registrou mais de 500 casos de discriminação religiosa no Brasil. Tratando especificamente da realidade das relações de trabalho no país, estudos indicam que trabalhadores que seguem práticas religiosas específicas, como restrições alimentares ou limitações de horário, frequentemente enfrentam preconceitos e estigmas no ambiente laboral¹.

É notório que casos de intolerância religiosa ocorrem no cotidiano de ambientes profissionais. Isso pode se manifestar de diversas formas, como exclusão em processos seletivos, assédio moral ou pressão para que trabalhadores abandonem suas práticas religiosas, ou até mesmo, em despedimento baseado exclusivamente na religião adotada pelo empregado.

A Lei nº 9.029, de 1995, que proíbe práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, é importante referência normativa no combate à discriminação nas relações laborais. Entretanto, foi omissa no que tange à previsão da discriminação religiosa. De igual maneira, a Lei nº 7.716, de 1989, tipificou crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, porém não previu condutas diretamente relacionadas às relações de trabalho.

Diante desse cenário normativo insuficiente, a atuação do legislador é indispensável à promoção de um mercado de trabalho livre da

¹ LINERO, Cibele. Diversidade e intolerância religiosa nos ambientes de trabalho. **Conjur**, Brasília, 28 out. 2021. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2021-out-28/linero-diversidade-intolerancia-religiosa-ambientes-trabalho/>>. Acesso em: 26 mar. 2025.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete do Deputado Dr. Zacharias Calil

discriminação e intolerância de caráter religioso. Desse modo, é necessário um instrumento legal específico que aborde a discriminação religiosa no contexto laboral, proporcionando diretrizes claras para empregadores e empregados, concedendo segurança jurídica para o exercício das liberdades inerentes ao direito de crença.

O projeto encontra-se em conformidade com os principais instrumentos internacionais de direitos humanos relativos ao tema. Nesse sentido, complementa a **Convenção nº 111** da Organização Internacional de Trabalho (OIT), que se apresenta como principal arranjo normativo de combate à discriminação nas relações laborais, ao regulamentar a situação específica da discriminação nas relações de trabalho. Com isso, pretende-se que a implementação deste projeto promoverá um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso, onde a diversidade religiosa seja valorizada e protegida.

Além da definição de discriminação religiosa no trabalho (art. 2º), optamos por elencar um rol não exaustivo com as principais práticas de discriminação e intolerância religiosa, que acontecem nas diversas fases das relações de trabalho (art.3º). Além disso, deixamos expresso que as qualificações ocupacionais de boa-fé não constituem práticas de discriminação religiosa, com a especificação das hipóteses em que sua exigência é legítima (art.2º, parágrafo único).

Decidimos, ainda, estabelecer, de forma expressa, a aplicação do dever de acomodação razoável aos empregadores, a fim de se possibilitar o exercício dos direitos inerentes ao conteúdo normativo da liberdade religiosa e de crença (art. 4º). Esse instituto cria as condições de possibilidade para a solução uma gama variada de tensões e divergências que se desenvolvem no contrato de trabalho. Como exemplo, podem-se citar o uso de adereços religiosos, os hábitos alimentares específicos e os dias de guarda religiosa. A Justiça Especializada do Trabalho lida corriqueiramente com casos concretos que envolvem essa temática, sem que exista um parâmetro normativo a ser observado.

A racionalidade jurídica que fundamenta a existência das acomodações razoáveis exige a análise da situação individual do empregado, dentro do contexto sociolaboral específico. Trata-se de uma medida que requer uma resposta individualizada para cada situação. A adaptação razoável requere uma análise individualizada e específica da singularidade de cada situação que envolva o exercício do direito de liberdade de crença, o que não se coaduna com soluções abstratas e genéricas, descontextualizadas de um cenário específico. Aqui, prevalece o raciocínio casuístico e se afastam as soluções abstratas e genéricas. Por isso, sugerimos a adoção de uma cláusula geral a respeito das adaptações razoáveis nas relações de trabalho, em vez de





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete do Deputado Dr. Zacharias Calil

se estabelecer um rol com as diversas configurações que as adaptações podem assumir.

Por fim, em observância ao princípio da isonomia, adotamos como penalidades cominadas para os atos de discriminação religiosa nas relações de trabalho as sanções especificadas no art. 3º da Lei nº 9.029, de 1995, a qual proíbe práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, constituindo-se em importante referência normativa no combate à discriminação nas relações laborais.

Solicitamos, portanto, o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação deste projeto de lei, reafirmando nosso compromisso com a promoção da igualdade e da justiça social em todas as esferas da sociedade brasileira.

Sala das Sessões, em de de 2025.

Deputado DR. ZACHARIAS CALIL
União Brasil/GO

Apresentação: 27/03/2025 13:56:38.257 - Mesa

PL n.1287/2025

