



ANAJURE

LIBERDADE RELIGIOSA NO ÂMBITO DO TRABALHO

Audiência Pública para discutir o PL 3.346/2019

1 de Outubro de 2019

Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público

ATUAÇÃO DA ANAJURE



- Atuação na esfera pública:
 - Notas públicas;
 - *Amicus Curiae*;
 - RE 611874 – Prova física. Candidato adventista;
 - Lei n. 13.796/2019: prestações alternativas à aplicação de provas e à frequência a aulas realizadas em dia de guarda religiosa;
 - Lei nº 13.868/2019: maior proteção às escolas confessionais.



PROTEÇÃO INTERNACIONAL

- Artigo 18 da Declaração Universal dos Direitos Humanos
- Artigo 18 do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos
- Artigo 6º DA Declaração sobre a eliminação de todas as formas de intolerância e discriminação fundadas na religião ou nas convicções.

O direito à liberdade de pensamento, de consciência, de religião ou de convicção compreende, nomeadamente, as seguintes liberdades:

h) De observar dias de descanso e comemorar feriados e cerimónias em conformidade com os preceitos da respetiva religião ou convicção;



REGULAMENTAÇÃO NO BRASIL

- Necessidade de regulamentação.
- Ausência de legislação federal sobre liberdade religiosa.
- Estatuto Jurídico da Liberdade Religiosa.



Análise do PL 3.346/2019

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

Posição da ANAJURE

- O dispositivo está em consonância com o direito à objeção de consciência.
- Possibilidade de melhoria na redação:
 - *“escolher o dia da semana em que desfrutará do descanso semanal remunerado quando **este o período de seu labor** coincidir com os dias ou turnos nos quais, segundo preceitos de sua religião, seja vedado o exercício de atividades laborais”.*



Análise do PL 3.346/2019

*§ 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.*

Posição da ANAJURE

- Cabe ao empregador comprovar a incompatibilidade entre as obrigações religiosas e o exercício laboral ou o dano que sofrerá.
- Aprimoramento redacional:
 - *“§3º A comunicação da impossibilidade de participar de atividades laborais devido ao credo religioso deverá ser feita antecipadamente, pelo empregado, ao empregador, e se este não aceitar o pedido de acomodação, sem apresentar justificativa, e disso resultar a demissão do empregado, essa será considerada sem justa causa, assegurado ao empregado o direito de haver do empregador uma indenização, sem prejuízo do tempo trabalhado e os direitos assegurados”*



Análise do PL 3.346/2019

*§ 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.*

Posição da ANAJURE

- Necessidade de ressalva referente às “entidades/empresas de tendência”.
- Proposta de inclusão de um novo parágrafo:
 - *“O disposto no parágrafo anterior não se aplica às organizações religiosa, instituições privadas de ensino confessional, seminários de formação religiosa, empresas de tendência e qualquer outra entidade sob Administração de natureza religiosa ou que vincule-se a uma posição ideológica específica”.*



Inclusão de um dispositivo ao PL 3.346/2019

- O uso de indumentárias e adereços religiosos
- Proposta de inclusão de um § 5º ao PL:
 - "§ 5º Garante-se ao empregado o direito de uso de vestimentas e adereços religiosos, no local de trabalho, salvo comprovada a incompatibilidade da prática para a realização da atividade laboral, observados os critérios de proporcionalidade, adequação e acomodação razoável”.



Entendimentos jurisprudenciais

- TRT-3: determinou reintegração de adventista dispensada por não trabalhar aos sábados;
 - TST: confirmou a decisão, por entender como discriminatória a dispensa sem justa causa de adventista que não trabalhava aos sábados.
- TST: ordenou a fixação de repouso semanal remunerado em horário alternativo, pelo reclamante ser adventista.
- Tribunal Europeu dos Direitos Humanos (Caso Kosteski v. The Former Yugoslav Republic of Macedonia)
 - TEDH considerou que o empregado deve informar o empregador sobre quaisquer feriados religiosos que serão realizados em um futuro próximo.
 - *“In the context of employment, with contracts setting out specific obligations and rights between employer and employee, the Court does not find it unreasonable that an employer may regard absence without permission or apparent justification as a disciplinary matter. Where the employee then seeks to rely on a particular exemption, it is not oppressive or in fundamental conflict with freedom of conscience to require some level of substantiation when that claim concerns a privilege or entitlement not commonly available”*



CONCLUSÃO

- Sem a alteração do PL, os empregados continuarão a lidar com embaraços.
- o Estado deve criar condições organizacionais e procedimentais, no âmbito laboral, para assegurar a liberdade religiosa.
- O PL assegura o gozo de direito constitucional, devendo ser, portanto, aprovado, nos termos das alterações sugeridas.

