



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

## **PARECER Nº       , DE 2024**

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, sobre o Projeto de Lei nº 3.346, de 2019, do Deputado Wolney Queiroz, que *altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para assegurar adaptação razoável do horário de trabalho 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 os turnos do exercício de atividades laborais.*

Relator: Senador **PAULO PAIM**

### **I – RELATÓRIO**

Vem à análise desta Comissão de Assuntos Sociais (CAS), o Projeto de Lei (PL) nº 3.346, de 2019, do Deputado Wolney Queiroz, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para assegurar adaptação razoável do horário de trabalho 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 os turnos do exercício de atividades laborais.

O art. 1º define o objeto do PL, a saber, alterar o art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e os arts. 5º, 97 e 239 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para assegurar adaptação razoável do horário de trabalho que permita prestação alternativa ao empregado e ao servidor público, como mostra a ementa da proposta.

**SENADO FEDERAL**

Gabinete do Senador PAULO PAIM

O art. 2º da proposta altera o art. 67 da CLT, que passa a vigorar acrescido dos §§ 2º, 3º, 4º e 5º, e numera o atual parágrafo único como § 1º, mantendo seu texto atual.

O § 2º adicionado ao art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho, respeitados os termos do inciso VIII do caput do art. 5º da Constituição Federal, assegura ao empregado, a critério do empregador e em comum acordo com o seu empregado, sem ônus ou perdas para este, mediante prévio e motivado requerimento, adaptação razoável do horário de trabalho em razão de escusa de consciência por motivo religioso, além de incluir as possibilidades de prestações alternativas nos incisos I e II do § 2º em comento.

O inciso I do § 2º incluído permite a escolha do dia da semana para desfrutar do descanso semanal remunerado quando o período do seu labor coincidir com os dias ou turnos nos quais, segundo preceitos religiosos, seja proibida a realização de atividades laborais. Já o inciso II do mesmo § 2º estabelece o caso de acréscimo de horas diárias ou troca de turno, para o empregado, até que este possa fazer a compensação do quantitativo de horas de trabalho definidas no seu contrato de trabalho, quando o período estabelecido para o cumprimento destas coincidir com o dia comunicado como sagrado pelo empregado.

Ainda no art. 2º, o novel § 3º do art. 67 da CLT define que a comunicação da ausência por escusa de consciência deverá ser feita de forma antecipada pelo empregado ao empregador, e, se este não aceitar o pedido, desde que apresente razões plausíveis para a não concordância e os motivos da impossibilidade ou do impedimento legal para que haja adaptação razoável, o empregado poderá requerer a rescisão do contrato de trabalho, sem perda dos direitos assegurados pelo tempo trabalhado.

O § 4º do art. 67 da CLT, nos termos do art. 2º da proposta, determina que a entrevista para seleção de candidato ao emprego se limite a averiguar apenas a qualificação, o potencial, a técnica e a motivação do pretendente, sendo proibida a realização de pergunta de caráter discriminatório. Por fim, no § 5º do art. 2º em tela, garante ao empregado o direito de usar, em seu local de trabalho, adereços e costumes que fazem associação ao seu credo, desde que comprovado que o uso



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

dos acessórios não seja incompatível para a realização da atividade laboral do empregado ou que não exista impedimento legal justificável já estabelecido.

Tratando agora dos servidores públicos, o art. 3º da proposta altera os arts. 5º, 97 e 239 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, conhecida por Estatuto do Servidor Público. Ao art. 5º é acrescido o § 4º, que garante o direito à adaptação razoável nos casos em que o candidato ao serviço público alegar escusa de consciência por motivo religioso por ocasião da inscrição em concurso público ou para o servidor quando do provimento e do exercício em cargo público, tanto se em caráter efetivo ou em comissão.

No art. 97 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, a proposta adiciona parágrafo único que assegura 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, o direito à adaptação razoável do horário de serviço quando apresentada escusa de consciência por motivo religioso. Estabelece, ainda, nos incisos I e II do referido parágrafo único, possibilidades de prestações alternativas. No inciso I, o servidor poderá escolher o dia da semana para desfrutar do descanso semanal remunerado nos casos em que o período do seu labor coincidir com os dias ou os turnos nos quais seja vedado o exercício de atividades laborais, segundo preceitos de sua religião. No inciso II é estabelecida permissão de acréscimo de horas diárias ou troca de turno, até a compensação do quantitativo de horas de serviço definidas na sua jornada de serviço, quando estas não puderem ser executadas em razão do dia comunicado como sagrado pelo servidor público.

A proposta acrescenta parágrafo único ao art. 239 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, o qual garante ao servidor público o direito de uso de adereços e de costumes associados ao seu credo no seu local de serviço, salvo comprovada a incompatibilidade ou impedimento legal e justificável dessa prática quanto à realização da atividade laboral devida.

Por fim, o art. 4º prevê a cláusula de vigência que define a entrada em vigor da norma após decorridos noventa dias desde sua publicação oficial.

Em suas razões, o autor aponta a forte necessidade de atualização da legislação, em virtude, justamente, da Constituição.



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

A matéria foi apresentada à Câmara dos Deputados no dia 05 de junho de 2019 e distribuído às Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e de Constituição e Justiça e de Cidadania para análise terminativa, dispensando a deliberação do Plenário. Na primeira Comissão foi realizada audiência pública, com a participação de grupos interessados, que discutiu o texto original. Posteriormente o PL foi aprovado em ambas as Comissões daquela Casa, com emendas que incluíram os servidores públicos e outros direitos ainda não regulamentados nas normas legais em comento. Alguns desses direitos foram inclusive objeto de julgamento no Supremo Tribunal Federal, como o caso dos Recursos Extraordinários nº 611.874 e nº 1.099.099, que trataram de temas sobre a liberdade religiosa no serviço público, cuja decisão foi favorável aos requerentes; na ocasião, os ministros apontaram a necessidade de uma legislação específica que assegure melhor os direitos buscados.

Posteriormente, o PL foi enviado ao Senado Federal no dia 17 de maio de 2022, e distribuído às Comissões de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH) e de Assuntos Sociais (CAS).

Seguindo o art. 263 do Regimento Interno desta Casa, no dia 6 de julho de 2022 foi juntada à tramitação do PL nº 3.346, de 2019, manifestação da “Articulação pela Garantia da Liberdade Religiosa, de Forma Prática, nos Ambientes de Trabalho no Brasil” apresentada por diversas entidades civis, tais como a Confederação Israelita do Brasil (CONIB), a União Nacional das Entidades Islâmicas do Brasil, a Associação Internacional de Liberdade Religiosa (IRLA) Brasil, a Igreja Adventista do Sétimo Dia (pelo seu corpo jurídico para a América do Sul), a Associação Nacional de Juristas Evangélicos (ANAJURE), a Associação Nacional de Juristas Islâmicos (ANAJI), a Federação Nacional dos Advogados (FeNAdv), a Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo (AATSP), o Sindicato dos Servidores do Poder Legislativo Federal e do Tribunal de Contas da União, além de ativistas defensores da liberdade religiosa que, juntos, expressaram-se pela aprovação da proposição.

No dia 26 de fevereiro deste ano, o PL foi debatido em reunião de audiência pública que tratou de tema relacionado à liberdade de consciência, com a presença de representantes de entidades religiosas de diversos credos, o que mostrou o elevado nível de interesse e participação da sociedade civil no acompanhamento e diálogo da tramitação da proposta.



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

No dia 4 de setembro deste ano, na 44ª Reunião Extraordinária da CDH, foi aprovado o relatório do Senador Magno Malta favorável à matéria. No dia 5 de setembro de 2024, o PL 3.346/9 foi recebido nesta Comissão de Assuntos Sociais e, nesta mesma data, a proposição me foi distribuída para emitir relatório.

Não foram apresentadas emendas.

## **II – ANÁLISE**

Conforme o art. 100 do Regimento Interno do Senado Federal, é de competência desta Comissão de Assuntos Sociais a análise de mérito da referida matéria, pois trata ela de relações de trabalho.

No tocante à constitucionalidade da proposta, verificamos que o Projeto de Lei nº 3.346, de 2019 é constitucional, de forma que não vislumbro necessidade de alteração para reparar problemas de constitucionalidade.

Quanto à juridicidade, como veremos melhor adiante, a proposta está em harmonia com o ordenamento jurídico pátrio, de maneira que não detecto nenhuma infração aos princípios gerais do direito, sendo, portanto, jurídica a matéria.

Quanto à técnica legislativa, a proposição traz perfeita adequação com a Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, de forma que não há reparos, nesse sentido, a serem apontados em relação ao PL.

Preliminarmente, cabe informar que foi apresentada Nota Técnica do Ministério do Trabalho questionando o uso do termo “adaptação razoável”, presente no PL nº 3.346, de 2019, sugerindo ser o referido termo de uso exclusivo para a promoção de direitos de pessoas com deficiência. Porém, cabe lembrar que o termo “adaptação razoável” não teve a sua origem na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, como mencionado, apesar de ser fato que a referida Convenção foi assinada em Nova Iorque em 30 de março de 2007, quando se buscou garantir às pessoas com deficiências proteção legal contra discriminações e promover, por diferentes meios, a igualdade.



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Assim, é importante esclarecer que, apesar de o conceito de “adaptação razoável” ter sido primeiro aproveitado no campo dos direitos das pessoas com deficiência e do trabalho, aqui no Brasil, pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, quando promulgada a Convenção pelo Congresso Nacional, esta não foi a origem do conceito desse termo no campo do direito.

Como lembra, à página 166, o Acórdão do Supremo Tribunal Federal, em sua decisão quanto ao RE 611.874, sobre a guarda de dia sagrado, citando o termo adaptação razoável e o Direito Comparado na obra de Ricardo Raemy Rangel, em que explica que o termo adaptação razoável, no campo das liberdades de religião, originou-se nos Estados Unidos da América, no final dos anos 1960 e início dos 1970, em tratativas referentes aos trabalhadores adventistas do 7º dia, os quais, no que se tratando da guarda do dia de sábado, considerado como dia sagrado por estes, sofriam discriminação religiosa nos ambientes de trabalho, porém não eram casos da luta de pessoas com deficiência na busca por reconhecimento de direitos em si, como se lê abaixo:

Quanto à origem da ideia, caberia aduzir que o conceito de “dever de adaptação razoável” foi desenvolvido no direito norte-americano. O termo foi originariamente utilizado exatamente no campo da discriminação religiosa. Depois de alguns debates doutrinários sobre o tema, ocorridos no final dos anos 1960 e início dos 1970, e bem assim de algumas decisões judiciais negando reconhecimento à referida obrigação, o Congresso norte americano houve por bem aprovar, em 1972, uma alteração legislativa na legislação de liberdades civis, impondo aos empregadores o aludido dever (RANGEL, Ricardo Raemy. O Dever de Adaptação Razoável e a Discriminação por Motivo Religioso nas Relações de Trabalho. São Paulo: Revista Legislação do Trabalho. Ano 77. N. 9. Supremo Tribunal Federal).

Dessa forma, entendemos que o presente Projeto de Lei é meritório e adequado à atual realidade do mundo do trabalho e do serviço público, trazendo benefícios tanto para o Estado quanto para as próprias empresas, bem como para os seus colaboradores (trabalhadores, empregados e servidores públicos).

Ademais, veja-se, ainda quanto ao mérito, que a Carta Magna abriga o princípio constitucional da liberdade religiosa. Para o trabalhador, isso se manifesta na proteção da consciência, crença, liberdade profissional e de associação, conforme previsto no artigo 5º da Constituição. Por outro lado, para





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

o empregador, a Constituição reconhece o direito à propriedade e à sua função social, bem como à autonomia na atividade empresarial, visando seu fortalecimento na sociedade.

Além disso, a Carta Magna determina a proteção contra demissão arbitrária ou sem justa causa, bem como contra a discriminação, determinando ainda a promoção de oportunidades de emprego. A Constituição estabelece como objetivo fundamental a promoção do bem de todos, sem discriminação de origem, raça, sexo, cor, idade ou qualquer outra forma de discriminação. Esses princípios estão em conformidade com o Decreto Legislativo nº 104, de 24 de novembro de 1964, que ratificou o compromisso do Brasil com a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, condenando a discriminação no emprego e na ocupação.

Importante ressaltar que a discriminação engloba qualquer tipo de distinção, exclusão ou preferência baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, com o intuito de afetar a igualdade de oportunidades no trabalho, de forma que a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU também deve ser lembrada, pois reforça esses princípios fundamentais.

Não podemos esquecer que o fato de o Estado brasileiro ser laico, como mostra o art. 19, inciso I, da Carta Maior, não lhe impõe uma conduta negativa diante da vida 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 religiosos se tolerem mutuamente, sempre quando em jogo estiver interesses individuais ou coletivos de um indivíduo ou de grupo minoritário.

Inúmeras são as religiões e as crenças em nosso País. A todas devemos respeitar 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 611.874 e do RE nº 1.099.099, quando tratou dos temas “escusa de



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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 os direitos aos requerentes nas respectivas ações.

**III – VOTO**

Em razão dos argumentos trazidos à consideração, voto pela **aprovação** do Projeto de Lei nº 3.346, de 2019.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator