

Religião de funcionário é ponto cego em tribunais trabalhistas

Nos tribunais trabalhistas do Brasil há um ponto cego, onde a Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição Federal entram em desacordo: a livre associação religiosa. Não há consenso quando se trata da demissão de um trabalhador que se converteu a religião que o impede de cumprir o horário de trabalho acordado com o empregador.

Há decisões que classificam a dispensa do funcionário como atitude discriminatória, em decorrência do livre exercício dos cultos religiosos previsto na Constituição. Outros juízes, porém, tratam a falta de um funcionário em dias não acordados no contrato como falta injustificada, geradora da demissão por justa causa.

A questão só é conflituosa para trabalhadores que se converteram durante a vigência do contrato de trabalho, explica a advogada trabalhista **Sônia Mascaro**. Quando o funcionário já tem uma restrição de horários por motivos religiosos antes de ser contratado, "isso deverá constar no contrato de trabalho e, se for ocultado pelo funcionário, serve como razão para demissão".

O sócio do Fragata e Antunes Advogados **Francisco Antonio Fragata Jr.** afirma que a questão passa pelo domínio da religião católica nos costumes brasileiros. "É um país que prima pela liberdade religiosa, mas, como todos os países, adota os princípios da religião dominante", o que pode gerar desconforto para quem segue outra crença. Para o advogado, deve prevalecer a tolerância, com negociações de novos horários.

O ministro **Lelio Bentes Corrêa**, presidente da 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, concorda. Para ele, "as liberdades de expressão e religiosa são centrais à Constituição, enquanto o contrato é vivo e pode ser alterado". O ministro coloca, porém, que há de se comprovar a boa-fé do funcionário que adota uma nova religião.

"Por motivos de consciência ou religião [conhecido como objeção de consciência], posso não me submeter à regra do alistamento militar obrigatório. É válido. Não há motivo para que isso não seja válido no contrato de emprego", explica Corrêa. O que não pode, afirma, é que todos os empregados se convertam para não participar da escala de plantão, porque aí estarão agindo de má-fé.

Para Sônia Mascaro, o que se deve fazer, caso não seja possível negociar novos horários com o funcionamento do negócio, é demitir o funcionário indenizando-o, sem justa causa.

Date Created

30/01/2012