



## Empresa terá que reintegrar adventista que se recusou a trabalhar

Caso uma empresa queira que um empregado trabalhe em um dia que sua religião não permita, ela deve provar a real necessidade desse trabalho e que não é possível remanejar outro funcionário. Com esse entendimento, o Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que condenou uma empresa pública de Minas Gerais a reintegrar uma vigia cuja dispensa foi considerada discriminatória. A 1ª Turma do TST não admitiu o recurso por não constatar as violações constitucionais e legais alegadas pela empresa.

A trabalhadora foi admitida em maio de 2010 e trabalhou pouco mais de um ano numa agência do DER-MG em Manhumirim (MG) até ser demitida sem justa causa. Na reclamação trabalhista, ela afirmou que foi dispensada por pertencer à Igreja Adventista, cuja doutrina proíbe o trabalho no período entre o por do sol de sexta-feira e o de sábado. Essa condição, segundo ela, foi aceita tacitamente até setembro de 2010, quando a empresa passou a exigir que trabalhasse aos sábados e, diante da impossibilidade, veio a demissão.

A empresa justificou a dispensa dizendo que a vigia não tinha disponibilidade de horário para atender as necessidades do setor, e não havia outra vaga compatível para remanejamento. Para a empresa, a alegação de que a crença religiosa foi determinante para sua demissão era “fruto de sua mente fértil e imaginária”, e que ela, por ter entrado através de concurso, “estava ciente das condições, local e horário de trabalho definidos pela empresa”.

### Illegal e discriminatória

Para o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), a trabalhadora foi vítima de discriminação religiosa e a dispensa foi ilegal. Segundo o TRT-3, não ficou comprovada a real necessidade de que a vigia trabalhasse aos sábados, nem os eventuais prejuízos causados pela manutenção de seu horário anterior, nem a inexistência de vagas para remanejamento.

No recurso ao TST, os advogados da companhia alegaram que a contratação por concurso público não impede a empresa de despedir seus empregados. Para a defesa, não há determinação expressa do artigo 37 da Constituição Federal quanto à necessidade de motivação dos atos praticados pela administração indireta.

Contudo, o relator do recurso, ministro Hugo Carlos Scheuermann, assinalou que a controvérsia não é propriamente sobre a necessidade ou não de ato motivado para dispensa, e sim sobre discriminação. “A empresa não contestou no recurso o fundamento do TRT-3 de que a dispensa foi discriminatória”, afirmou.

A decisão da 1ª Turma foi unânime. Após a publicação do acórdão, a empresa interpôs recurso extraordinário, a fim de levar o caso ao Supremo Tribunal Federal. A trabalhadora, por sua vez, pediu antecipação de tutela visando à reintegração imediata. Os dois pedidos estão sendo examinados pela vice-presidência do TST. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

**Processo RR-745-84.2011.5.03.0066**

**Date Created**

19/08/2017