



FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DE NAVIRAÍ - CPNV
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO



1

Weber Jhonatan Portugal Vieira

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**ADVENTISTAS DO SÉTIMO DIA NO MERCADO DE
TRABALHO: um estudo sobre a guarda religiosa do sábado a
partir da percepção de praticantes**

Orientador: Dr.

Fabio da Silva Rodrigues (CPNV/UFMS)

Naviraí-MS

2023



ADVENTISTAS DO SÉTIMO DIA NO MERCADO DE TRABALHO: um estudo sobre a guarda religiosa do sábado a partir da percepção de praticantes

Weber Jhonatan Portugal Vieira

RESUMO

O presente trabalho aborda a percepção dos adeptos da Igreja Adventista do Sétimo Dia (IASD) sobre sua inclusão em empresas de Naviraí-MS. O objetivo foi estudar, na percepção dos membros da IASD, se os mesmos sofrem ou já sofreram alguma dificuldade no mercado de trabalho na cidade de Naviraí-MS. Para atingir o objetivo, foi realizada uma pesquisa de campo, qualitativa/descritiva por meio de entrevistas semiestruturadas com oito membros da IASD. Como resultados, observou-se que todos enfrentaram algum tipo de dificuldade no mercado de trabalho, mais precisamente no ambiente de trabalho, entretanto todos conseguiram de alguma forma adaptar-se e conquistar espaço. Em alguns cargos há maior dificuldade para trabalhar, pois exigem maior tempo de dedicação presente, sendo necessário ir aos sábados, porém as empresas tem mostrado dispostas a realizar acordos alternativos para prestação de serviço. A proatividade também se torna necessária em alguns dos casos para que os adeptos à IASD possam fazer manutenção do emprego e manter-se no mesmo. Destaca-se ainda que momentos de interação no trabalho, como confraternizações, ocorrem muitas das vezes no sábado, contando com o não comparecimento dos adventistas, fazendo com que se sintam excluídos do todo. No geral, os adventistas tem conseguido conciliar seus empregos com o dia de guarda, porém não hesitariam em demitir-se ao sentir que seus direitos tenham sido infringidos. Em conclusão, há maior necessidade que as empresas estejam atentas e sensíveis ao ambiente de trabalho, de forma que possa assegurar que não haja discriminação não só aos adventistas, mas a todas as crenças, promovendo assim um ambiente mais harmonioso e produtivo.

Palavras-chave: Mercado de trabalho; Intolerância Religiosa; Adventista do Sétimo Dia;



1 INTRODUÇÃO

Originada do movimento bíblico e profético que anunciava a segunda vinda de Jesus¹, a Igreja Adventista do Sétimo Dia (IASD) é uma igreja cristã protestante. Ela se estabeleceu oficialmente em 1863, nos Estados Unidos, e hoje, de acordo com pesquisas realizadas pela mesma e publicadas no ano de 2020, declara que a igreja está presente em 212 países, possui 21,9 milhões de membros espalhados por todo o mundo, além de investir no cuidado com a saúde e educação possuindo 1.048 hospitais, clínicas e orfanatos, e 9.489 unidades escolares com 2.044.709 alunos. As crenças fundamentais da IASD são baseadas na Bíblia e, dentre elas, destaca-se que o sábado é um dia de repouso e culto. O nome escolhido para a igreja (Igreja Adventista do Sétimo Dia), deriva-se de dois pensamentos: “Adventista” vêm do retorno de Jesus a esta Terra (advento – “há de vir”), e “Sétimo Dia” deriva-se do quarto mandamento de Deus (guarda e observação do sábado) (ADVENTISTAS.ORG, c2013-2017).

Os adeptos da Igreja Adventista do Sétimo Dia não realizam suas atividades normais no dia de sábado, pois guardam o mesmo baseando-se nos dez mandamentos descritos na Bíblia em *Êxodo 20*². Levando em consideração este fato, os adventistas sofrem com o mercado de trabalho e vida acadêmica, visto que por sua prática religiosa – guarda do quarto mandamento prescrito em *Êxodo 20: 8-11*³ – não frequentam colégios, universidades dentre outros ambientes de estudo e trabalho aos sábados (FERNANDES, 2019).

Alguns estudos foram desenvolvidos no meio acadêmico abordando a problemática do mercado de trabalho para os adventistas. Fernandes (2019) estudou sobre o sábado adventista e o trabalho, concluindo que, em muitos casos, os adventistas sofrem intolerância religiosa vindo de seus contratantes e não percebem ou buscam seus direitos pela falta de conhecimento dos mesmos. Ele ressalta que o fiel pode buscar um advogado e entrar com uma ação judicial utilizando como resguardo o artigo 5º da Constituição Federal. Já Nascimento (2018), buscou entender a liberdade religiosa para os Adventistas do Sétimo Dia. O autor afirma que os adventistas tem o direito de prestação alternativa por meio de *escusa de consciência*⁴, sendo o Direito meio de salvaguarda para o respeito e a inviolabilidade das crenças e rituais sagrados,

¹ Movimento Milerita (1839-1844). (SCHWARZ; GREENLEAF, 2009).

² Os dez mandamentos. (SAGRADA, B. 2000).

³ Êxodo 20:8-11: 4º mandamento da lei de Deus, guarda do sábado como dia de descanso. (SAGRADA, B. 2000).

⁴ Escusa de consciência: O direito do cidadão de se eximir de um serviço obrigatório por motivos relacionados às suas convicções filosóficas, religiosas ou políticas. (BRASIL, 1988).



por meio da objeção de consciência.

Souza (2018), pesquisou sobre a objeção de consciência dos adventistas do sétimo dia, voltado para os concursos públicos, vestibulares etc. Concluiu que, o princípio de prestação alternativa seria uma forma fácil de resolver, entretanto para um exame em que participam muitas pessoas de várias religiões – ou nenhuma – essa ação fica inviável. Porém, a autora afirma que para resguardar o direito dos candidatos, o isolamento em período de provas durante o sábado até depois do pôr-do-sol ainda é o melhor caminho, visando respeito e igualdade.

Acredita-se que pesquisar sobre o mercado de trabalho para adventistas é uma questão importante para compreender se os mesmos sofrem alguma dificuldade, sobretudo quando temos como local de pesquisa uma cidade do interior do Mato Grosso do Sul, onde nunca foi desenvolvido um estudo dessa natureza. Assim o presente artigo possui o seguinte problema de pesquisa: Os adventistas sofrem algum tipo de dificuldade no mercado de trabalho?

Assim, o objetivo do presente artigo é investigar se os membros da IASD de Naviraí-MS sofrem ou já sofreram alguma dificuldade no mercado ou ambiente de trabalho por sua crença religiosa.

Este trabalho está estruturado em 4 tópicos. O primeiro é a fundamentação teórica em que se discute a importância desta pesquisa baseando-se no que já foi escrito sobre o assunto, mas também registrando algumas leis relevantes relacionadas ao trabalho e intolerância religiosa além de trazer o que os autores falam a respeito. Posteriormente, apresenta-se a metodologia de pesquisa para a seguir apresentarem-se os resultados e a análise de dados. Por fim, há uma conclusão da pesquisa realizada.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 LEIS ACERCA DO TRABALHO E LIBERDADE RELIGIOSA

Para Miraglia (2010), é somente por meio do trabalho em ambientes dignos, onde os direitos humanos são plenamente garantidos, que uma pessoa adquire a capacidade de se afirmar e de se tornar plenamente realizada como membro da sociedade dentro de um sistema capitalista. Ou seja, somente em um ambiente justo e digno de trabalho o indivíduo poderá se sentir incluído dentro da sociedade, pois trabalhar é de vital importância e dignifica o homem. Neste contexto, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), proclamada na



Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, diz no artigo 23 sobre os direitos do trabalho para o ser humano:

Artigo 23.

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses. (UNESCO, 1998, p.5).

O artigo em questão traz vários direitos do ser humano em relação ao trabalho e condições do mesmo, como o direito a remuneração justa e dignidade – necessário ressaltar que, o Brasil comprometeu-se a executar as determinações da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da qual é signatário. Fala-se também sobre “livre escolha do emprego”, para isso, faz-se necessário enfatizar a definição do empregado de acordo com a lei. O Art. 3º da Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual” (BRASIL, 1943). Esta lei deixa claro a definição de empregado a todo indivíduo que possua vínculo empregatício, com carteira assinada (remunerado).

Para todo empregado, é assegurado a folga para todos trabalhadores urbanos e rurais do período de vinte e quatro horas na semana, previsto em lei, como descrito no Art. 7º inciso XV da Constituição Federal do Brasil de 1988: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos” (BRASIL, 1988, grifo nosso). O Art. 67º da Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, por sua vez, também descreve algo similar, acrescentando um parágrafo único importante ao artigo.

Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte. Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização. (BRASIL, 1943, n.p, grifo nosso).



Há uma recomendação nos dois artigos mencionados, sendo elas a folga preferencialmente – não exclusivamente - aos domingos, entretanto, para poder trabalhar aos domingos, como mencionado na segunda lei, é necessária autorização mediante fiscalização, seja para trabalhos que precisam ser realizados aos domingos, que possa causar prejuízos para o empregador e/ou por forças maiores. Em relação aos trabalhos realizados no domingo, o artigo 68 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reforça a necessidade de prévia autorização da autoridade competente para ter a realização do trabalho neste dia. Resumindo, em uma jornada mais comum, trabalha-se de segunda-feira à sábado, tendo descanso aos domingos, previsto em lei – salvo exceções mediante autorização prévia (BRASIL, 1943).

Porém, como visto anteriormente, a guarda e observação do sábado para os adeptos da IASD é santa – incluindo não trabalhar aos sábados. Há então um empenho, gerando complicações no momento da inclusão do indivíduo no mercado de trabalho pelo fato da não realização dos trabalhos no período sabático⁵, levando em consideração a fé praticada pelos mesmos. É preciso ressaltar que, não é uma exclusividade dos Adventistas do Sétimo Dia ao crer no sétimo dia da semana como santificado por Deus, os Batistas do Sétimo Dia, os Judeus, os Adventistas da Reforma e os Adventistas da Promessa também guardam e observam o sábado (DA SILVA, 2016). Portanto, há uma parcela relevante de indivíduos na sociedade que deve ser levada em consideração no momento de inclusão dos mesmos no mercado de trabalho.

A guarda do sábado é um desafio frequente não só no mercado de trabalho, mas também em relação aos estudos e outras atividades como a participação em competições, exames, aulas e atividades profissionais durante os sábados, exigindo a argumentação em prol da garantia da liberdade religiosa dessa específica comunidade de fé (GOMES; MARCON, 2023).

Artigo 18º. Toda pessoa tem direito à liberdade de pensamento, de consciência e religião; Este direito inclui a liberdade de mudar sua religião ou crença, e liberdade, sozinho ou em comunidade com outras pessoas e em público ou privado, para manifestar a sua religião ou crença no ensino, na prática, adoração e observância. (UNIDAS, N.,1948, p.10).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada na Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, e disponibilizada pelas Nações Unidas, de forma clara e objetiva descreve no art.18º traduzido do inglês para o português que, toda pessoa possui o direito de expressar sua religião, sozinho ou em conjunto, com cultos, observância e prática.

⁵ O período sabático refere-se ao período do pôr-do-sol de sexta-feira ao pôr-do-sol de sábado (Gênesis 1:5; Levíticos 23:32; Neemias 13:19; Marcos 15:42; Lucas 23:54-56).



O mesmo texto está inserido e complementado na Constituição Federal do Brasil de 1988:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva;

VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei; (BRASIL, 1988).

Em outras palavras, ambos textos – da Declaração Universal dos Direitos Humanos e Constituição Federal do Brasil de 1988 - declaram que o indivíduo tem o direito de escolher sua religião e praticá-la, sem sofrer discriminação.

Relacionando-se com o desafio dos adeptos à IASD nos estudos, em 2019 foi aprovada a Lei nº 13.796/2019 que visa assegurar a prática religiosa sem nenhum prejuízo no âmbito acadêmico. A lei em questão aborda de forma direta a normatização da opção substitutiva dentro das escolas para alunos que solicitarem a dispensa por razões de convicção pessoal quanto ao cumprimento de deveres educacionais ligados à sua fé religiosa. Com a referida lei, é possível apresentar atividades ou trabalhos que possam substituir as aulas que o aluno precise faltar – durante o período de sábado - além de poder realizar provas e apresentações em dias alternativos sem ser punido por falta, inclusive a mesma é válida para provas em concursos públicos que ocorrer aos sábados (BRASIL, 2019).

Vale registrar que, até 2017, o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) – que avalia o conhecimento dos alunos até o ensino médio, meio de entrada para universidades - era realizado em um final de semana de novembro (sábado e domingo). Porém, em 2017 após consulta pública, o mesmo foi alterado para realização em dois domingos consecutivos (INEP, 2020). Para os adventistas do sétimo dia, essa mudança foi um grande avanço em relação a legitimação do direito de guarda do sábado, muitos membros se juntaram para que houvesse



essa mudança, visto que os adventistas ao chegarem para fazer o ENEM, ficavam das 12h até o pôr do sol de sábado (por volta das 18h) para poder dar início a prova. Por outro lado, para o estado também foi um avanço, visto que essa ação de espera para o início das provas gerava gasto considerável (SOUZA, 2018).

Como mencionado anteriormente, trabalhar é um direito do cidadão, e não deve ser privado, como menciona a Constituição Federal de 1988 em seu Art. 5º, inciso VIII: “VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;” (BRASIL, 1988). Portanto, esta lei diz, no caso dos sabatistas⁶, que o indivíduo é protegido por meio da escusa de consciência, tendo a possibilidade de realizar um acordo com o empregador para que possa realizar suas atividades em outro dia de forma alternativa. Entende-se que a lei ampara o indivíduo na relação trabalho x crença – neste caso, o trabalho versus a guarda do sábado.

O Art. 1º Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, busca garantir a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e assegurar que as decisões de contratação e promoção sejam baseadas em critérios relevantes para a função desempenhada, sem discriminação injusta, como dito: “Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.” (BRASIL, 1995). A Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997, estabelece as punições decorrentes de discriminação ou preconceito racial, de cor, etnia, religião ou procedência nacional, tendo pena de um a três anos de reclusão e multa (BRASIL, 1997).

Por fim, por mais que há diversas leis referentes ao direito de trabalhar, ao descanso semanal e intolerância religiosa, é notável que há carência de lei específica em relação a guarda de dia santo para determinadas religiões.

2.2 O QUE OS AUTORES DIZEM

⁶ Sabatista e sabadista refere-se ao indivíduo que guarda o sábado por motivos religiosos (DICIO, 2023).



Lacerda (2018) menciona que não é legal que aqueles que seguem tal crença, sejam negados em seus direitos simplesmente por se recusarem a violar o dia que consideram sagrado e reservado para o descanso, sem que sejam oferecidas alternativas que não vão de encontro às suas convicções (LACERDA, 2018). Souto (2019) ressalta que em cenários onde ocorre falta de tolerância religiosa referente ao ambiente de trabalho, os adventistas frequentemente buscam a intervenção dos tribunais para resolver determinados conflitos. As situações mais tensas tendem a surgir em ocasiões como exames públicos e processos seletivos que ocorrem aos sábados, e a dificuldade em conciliar a observância do quarto mandamento com os horários de trabalho também emerge como outro motivo de conflito (SOUTO, 2019). Dessa forma, os desafios enfrentados pelos adventistas no mercado de trabalho geralmente decorrem de sua fé religiosa, que impõe a restrição de não trabalhar aos sábados. Isso pode resultar em situações em que a contratação é evitada por razões religiosas, já que para o empregador é mais conveniente escolher alguém com disponibilidade aos sábados (SOUSA, 2022). Referente aos casos de intolerância religiosa, um aspecto a ser considerado e que confirma a busca judicial por adeptos da IASD, é que a maioria das pessoas que buscam o sistema judicial no Brasil são seguidores da fé evangélica, com um foco significativo nos adventistas, representando 45% do total (RIVIR, 2016).

Nota-se que há resguarda na lei para o adventista buscar seus direitos referentes ao trabalho, realização de provas e exames durante o período do sábado. Vale ressaltar que, o empregador não é obrigado dar o sábado de descanso ao adventista. A própria lei mostra que é um acordo firmado entre as partes que garantirá a manutenção do emprego sendo justo para ambas partes. Entretanto, se o seguidor perceber que seus direitos estão sendo infringidos, ele tem o direito de recorrer ao sistema judicial, encontrando amplo amparo na lei. É perceptível que referente às crenças, o Direito é fundamental, mesmo o estado sendo laico é essencial resguardar não só os adventistas, mas todos indivíduos com cada uma de suas particularidades, sem favorecimento. Portanto, o adventista é resguardado e deve buscar seus direitos caso sejam violados, porém é preciso estar informado já que uma lei combinada a outra pode garantir ampla proteção ao fiel.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS



A pesquisa tem como objetivo proporcionar respostas para um determinado problema, passando por diversas fases realizadas de forma racional e sistemática, utilizando métodos e procedimentos científicos para chegar ao objetivo, mediante apresentação de seus resultados (GIL, 1996, p.17). Para embasamento deste trabalho, utilizou-se pesquisa de natureza bibliográfica. A pesquisa bibliográfica é o levantamento de toda bibliografia pública que leva o autor a ter contato com tudo o que foi escrito, filmado ou dito sobre determinado assunto, abrangendo desde jornais, livros, revistas, até publicações orais e audiovisuais como filmes e gravações de rádio. Também foi realizada pesquisa de campo, onde seu objetivo coletar informações sobre o problema estudado para que se possa obter uma resposta por meio de análise, comprovar hipóteses ou até relacionar fenômenos (LAKATOS; MARCONI, 2003).

A pesquisa é qualitativa, levando em consideração a natureza dos dados coletados (entrevista semiestruturada) e da análise. Optou-se pela análise qualitativa por se encaixar com o propósito de realização de entrevistas, sendo uma pesquisa de forma textual narrativa por meio de interpretação de dados. Para este trabalho, realizou-se a coleta dos dados por meio de oito entrevistados adeptos da IASD⁷ da cidade de Naviraí-MS no período do dia 04 de setembro de 2023 ao dia 02 de outubro de 2023. O roteiro de entrevistas possui 22 perguntas e está anexado junto à pesquisa. A opção pelas entrevistas facilita o entrevistado seguir seus interesses de fala durante a entrevista, porém ele é direcionado a manter o foco sobre determinado assunto (GIL, 1991). Este método visa entender a complexidade de algum fenômeno. A pesquisa será complementada de forma descritiva, por meio dela é possível fornecer uma descrição detalhada das características de um fenômeno, população ou situação em estudo. A mesma utiliza-se de um método de pesquisa que envolve a observação, registro e análise das informações coletadas sem a interferência do pesquisador (SEVERINO, 2014).

4. DISCUSSÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

A análise dos dados foi dividida em 3 partes: a primeira apresenta o perfil dos entrevistados; a segunda dispõe sobre a carreira profissional; a terceira e última parte trata-se de relações entre as questões entre os quatro grupos de perguntas realizadas aos entrevistados: perfil dos entrevistados, dados sobre a carreira profissional, histórico de trabalho x sábado

⁷ É importante ressaltar que um dos entrevistados ainda não se batizara durante a pesquisa, porém já seguia os princípios da mesma – incluindo a guarda do sábado - se batizando dias depois de sua entrevista.



adventista, e sobre intolerância religiosa, com o objetivo de obter informações suficientes para compreender se o adventista enfrenta algum tipo de dificuldade no mercado de trabalho que tenha ligação com a sua convicção religiosa.

4.1 PERFIL DO ENTREVISTADO

Observa-se no quadro 1 que, a maioria dos entrevistados é maior de idade, tendo entre 43 e 53 anos, com exceção dos entrevistados A, B e C que possuem entre 20 e 22 anos. Dentre os oito entrevistados, cinco são do sexo feminino e três do sexo masculino. Também é possível perceber que grande parte do grupo está cursando o ensino superior ou já concluiu o mesmo, com exceção dos entrevistados D e E que possuem até o ensino médio completo. Nota-se que a maioria também não são adventistas de berço, mas se converteram com o tempo a essa crença, e todos trabalham atualmente.

Quadro 1 – Perfil do entrevistado

PERFIL DO ENTREVISTADO					
ENTREVISTADO	IDADE	SEXO	ESCOLARIDADE	ADVENTISTA DE BERÇO	TRABALHA ATUALMENTE
A	20	Feminino	Superior incompleto	Não	Sim
B	22	Masculino	Superior completo	Sim	Sim
C	22	Feminino	Superior incompleto	Não	Sim
D	53	Feminino	Médio completo	Sim	Sim
E	43	Feminino	Médio completo	Não	Sim
F	44	Masculino	Doutorado	Não	Sim
G	41	Masculino	Superior incompleto	Sim	Sim
H	45	Feminino	Pós-graduação	Não	Sim

Fonte: De autoria própria, com os dados dos entrevistados.

Percebe-se no quadro a seguir que dos oito entrevistados apenas um deles é empregador. As funções/cargos também variam bastante, dentre eles: recepcionista, técnico em informática, auxiliar de professor, confeiteira, funcionária pública, professor, policial militar e diretora de escola pública. Cinco dos oito entrevistados já trabalharam ou trabalham atualmente em algum órgão público, e a maioria deles já fez algum concurso público, exceto as entrevistadas A e C.



Quadro 2 – Dados sobre a carreira profissional

DADOS SOBRE A CARREIRA PROFISSIONAL				
ENTREVISTADO	EMPREGADO OU EMPREGADOR	QUAL A FUNÇÃO NO SEU EMPREGO	TRABALHA OU JÁ TRABALHOU EM ÓRGÃO PÚBLICO	JÁ FEZ CONCURSO PÚBLICO
A	Empregado	Recepcionista	Não	Não
B	Empregado	Técnico em informática	Não	Sim
C	Empregado	Auxiliar de professor	Sim	Não
D	Empregador	Confeiteira	Não	Sim
E	Empregado	Funcionária pública	Sim	Sim
F	Empregado	Professor	Sim	Sim
G	Empregado	Policia militar	Sim	Sim
H	Empregado	Diretora de escola pública	Sim	Sim

Fonte: De autoria própria, com os dados dos entrevistados.

Fazendo a relação do quadro 3, foi possível perceber que quanto maior o grau de formalidade do cargo do indivíduo, a forma que ele utilizou para comunicar a necessidade de não trabalhar aos sábados tornou-se de grande importância a formalidade para com o seu empregador e ou colegas de trabalho, sendo três exemplos claros os entrevistados F, G e H, que utilizaram de reuniões, documentos formais ou e-mail para realizar essa notificação. Por sua vez, as falas dos entrevistados F e G chamaram atenção por sua maior formalidade.

Em reunião. Se não fosse possível reunião, via e-mail com cópia para todos de forma que todos saibam qual que é o meu posicionamento. Não peço a liberação, apenas informo que eu não irei e solicito uma alternativa de cumprimento da atividade (Entrevistado F, professor, 44 anos).

[...] Agora na polícia, quando eu entrei, busquei informar até, até informar, foi difícil assim, eles não queriam nem saber (risos). Mas é, depois de muito, falar com um, falar com outro, eu tive que formalizar por meio de documento, né? Fiz um documento, nós chamamos de parte, [...] aí eu tive que juntar, uma carta da igreja para que a igreja afirmasse que eu era membro efetivo mesmo. [...] Tem essa parte até hoje nos meus assentamentos funcionais [...] (Entrevistado G, 41 anos, policial militar).

Como visto anteriormente, perante a lei é possível realizar acordos com o empregador em relação ao trabalho e observância do sábado, porém alguns cargos necessitam maior formalidade (destaca-se o serviço público), o que por sua vez pode gerar constrangimento por parte dos fiéis ao precisar adquirir determinados documentos para declarar sua fé e ter direito ao cargo – visto que normalmente são indicados prazos para apresentação de tais documentos.



Entretanto, é necessário ressaltar que no serviço público é preciso anexar documentação para comprovação, já no privado vale muito acordos com o empregador.

Quadro 3 – Relação entre função no emprego e forma de comunicar o sabadismo

ENTREVISTADO	QUAL A FUNÇÃO NO SEU EMPREGO	EM SEU EMPREGO ANTERIOR, OU ATUAL, COMO VOCÊ COMUNICOU SUA NECESSIDADE DE NÃO TRABALHAR AOS SÁBADOS PARA SEUS COLEGAS E EMPREGADOR?
A	Recepcionista	Entrevista
B	Técnico em informática	Entrevista
C	Auxiliar de professor	Currículo
D	Confeiteira	Entrevista
E	Funcionária pública	Currículo
F	Professor	Reunião ou e-mail
G	Policia militar	Formalizar documentos
H	Diretora de escola pública	Reunião

Fonte: De autoria própria, com os dados dos entrevistados.

Ao relacionar as funções dos entrevistados com a pergunta referente se o empregador tomasse a decisão de exigir ao empregado a necessidade de trabalhar aos sábados, foi unânime a opção dos mesmos em se demitirem. Entre eles alguns se destacam, mas o relato da entrevistada C apresenta a argumentação em relação a prestação de serviço alternativo para repor o trabalho não realizado no período de sábado e sua decisão caso o pedido não fosse concedido.

Eu explicaria que não tem como assim como já tava colocado no meu currículo e também provavelmente eu já teria falado sobre na entrevista, eu explicaria que não tem como e se tem como ter outra alternativa, né? Se é necessário muito a minha presença no trabalho, poderia escolher outro, outro horário, é, tiraria hora de almoço de algum dia, ou trabalharia até [...] no sábado à noite, né? Mas se não fosse acordado, infelizmente eu pediria demissão (Entrevistada C, auxiliar de professor, 22 anos).

Não se pode descartar que, todos os entrevistados demonstraram grande fé em relação a ter de abrir mão de oportunidades ou de se demitir de determinado emprego por conta de o dia de descanso no trabalho não coincidir com sua observância do sábado. Os relatos, em sua totalidade, demonstraram que, ao não hesitar em sair do emprego pelo motivo de crença, o



mesmo, em sua percepção, estaria fazendo o que é certo a não abrir mão de sua convicção religiosa, crendo que poderia, no futuro, surgir novas oportunidades.

Quadro 4 – Relação entre função no emprego e decisão ao empregador exigir trabalho aos sábados

ENTREVISTADO	QUAL A FUNÇÃO NO SEU EMPREGO	SE HOJE, SEU EMPREGADOR EXIGISSE QUE TRABALHASSE AOS SÁBADOS, QUAL SERIA SUA REAÇÃO?
A	Recepcionista	Tentar negociar, me demitiria
B	Técnico em informática	Me demitiria
C	Auxiliar de professor	Me demitiria
D	Confeiteira	Me demitiria
E	Funcionária pública	Me demitiria
F	Professor	Não irei
G	Policial militar	Tentar negociar, me demitiria
H	Diretora de escola pública	Fidelidade, me demitiria

Fonte: De autoria própria, com os dados dos entrevistados.

É interessante notar no quadro 5 que, independentemente do cargo dos entrevistados, este fator não influenciou tanto no cumprimento de obrigações no trabalho que possa tê-lo levado a ficar até mais tarde para sua realização. Entretanto, dois entrevistados se destacam: os entrevistados A e G, com cargos de recepcionista e policial militar, respectivamente. Sobre o policial militar, ao ser indagado se ele já foi levado a ficar até mais tarde para realizar alguma obrigação no trabalho, o mesmo respondeu, com suas palavras:

É, já aconteceu de eu tá aí pelas fronteiras [...] saído pra trabalhar na sexta feira, as vezes até de manhã. As vezes dependendo da operação a gente sai de madrugada né, e não tem muito hora pra voltar. Ai não dá pra deixar de ir porque o serviço começou de manhã né? Com previsão de acabar até antes do pôr do sol, mas as vezes acaba enrolando, pegando um flagrante, algo desse tipo né. Ai aconteceu, raras as vezes, de eu voltar do serviço, por estar longe né, e ter acontecido alguma coisa que, que enrolasse o serviço, ter voltado depois da hora. E aí não tem muito o que fazer né, não é, não é comum, [...] mas excepcionalmente acontece e já aconteceu algumas vezes, algumas poucas vezes (Entrevistado G, policial militar, 41 anos).

O fato mencionado pelo entrevistado anterior pode ser mais frequente em trabalhos essenciais, como o mesmo menciona posteriormente na entrevista “dentro do serviço público, a carreira militar seja uma das mais difíceis de conciliar [...] o serviço de caráter essencial, né? Então, é polícia, bombeiro, polícia civil também, né? Que são serviços de plantões (Entrevistado G, policial militar, 41 anos). Portanto, como o mesmo relatou, no período de



trabalho ao encontrar um flagrante, ele teve de atender a urgência do trabalho que o levou a exceder o tempo e atingir o período sabático, podendo assim acontecer em outras funções que exijam plantão.

Quadro 5 – Relação entre função no emprego e se o empregado excedeu seu tempo de trabalho até o período sabático

ENTREVISTADO	QUAL A FUNÇÃO NO SEU EMPREGO	JÁ FOI LEVADO A FICAR ATÉ MAIS TARDE PARA REALIZAR ALGUMA FUNÇÃO NO SEU EMPREGO NO SÁBADO (SEXTA-FEIRA À NOITE)?
A	Recepcionista	Sim
B	Técnico em informática	Não
C	Auxiliar de professor	Não
D	Confeiteira	Não
E	Funcionária pública	Não
F	Professor	Não
G	Policia militar	Sim
H	Diretora de escola pública	Não

Fonte: De autoria própria, com os dados dos entrevistados.

Nota-se que a maioria dos entrevistados tiveram que recusar alguma oportunidade de trabalho ou promoções devido ao conflito com o sábado. Alguns dos entrevistados descreveram algumas dessas oportunidades que infelizmente tiveram que deixar passar:

[...]Eu já perdi de ganhar um dinheiro a mais, né? [...] algum trabalho a mais que eu teria que fazer, algum projeto que eu teria que assistir, aí ganharia hora extra, mas eu recusei. [...] já deixei de trabalhar em lugares que eu queria muito, porém não me dariam o sábado (Entrevistada C, 22 anos, auxiliar de professor).

Sim, com certeza! Já perdi muitas festas em função do horário do sábado (Entrevistada D, 53 anos, confeiteira).

[...] algumas oportunidades assim de, por exemplo: a Força Nacional né. Que é uma experiência bacana de polícia que muitos querem, muitos ambicionam participar. É, eu nunca nem me atrevi me inscrever porque eu sei que eu teria dificuldades. Conciliar o serviço, a missão com o princípio. [...] as vezes surgem, “vai ter serviço no posto tal”, e aí vem uma diária até a mais, uma compensação por tirar aquele serviço. Em via de regra eu nem me voluntario porque vai, vou me esbarrar nessa dificuldade [...] as vezes eu nem me inscrevo (Entrevistado G, policia militar, 41 anos).

O fato de poder subir de cargo dentro do emprego pode gerar necessidade de maior presença do indivíduo e/ou colaboração do mesmo, podendo impactar no acordo firmado com o empregador em relação a observância do sábado. Dois exemplos são: a auxiliar de professor (entrevistada) C e o policial (entrevistado G), que deixaram de ganhar um valor a mais e



podendo se desenvolver dentro do emprego, porém teriam complicações em relação a sua convicção religiosa, tornando ainda um desafio para o adventista. A confeitadeira (entrevistada D), destaca também que mesmo sendo empregadora, também passa por obstáculos, pois muitos pedidos são feitos no sábado, onde a mesma acaba perdendo festas (pedidos a serem recebidos) em função do horário.

Quadro 6 – Relação entre função no emprego e se o empregador teve de recusar oportunidades com relação ao sábado

ENTREVISTADO	QUAL A FUNÇÃO NO SEU EMPREGO	JÁ TEVE QUE RECUSAR OPORTUNIDADES DE TRABALHO OU PROMOÇÕES DEVIDO AO CONFLITO COM O SÁBADO?
A	Recepcionista	Sim
B	Técnico em informática	Não
C	Auxiliar de professor	Sim
D	Confeitadeira	Sim
E	Funcionária pública	Não
F	Professor	Sim
G	Policial militar	Sim
H	Diretora de escola pública	Sim

Fonte: De autoria própria, com os dados dos entrevistados.

Relacionando se é possível conciliar a carreira dos entrevistados e questionando-os se já sofreram alguma punição no trabalho em relação a sua prática religiosa – levando em consideração seus cargos - nota-se que o entrevistado A respondeu que não é possível conciliar a carreira com este dia, além de apontar que já sofreu punição verbal.

[...] atualmente é difícil, mas para um futuro... para um futuro próximo, eu creio que vai ser assim. [...] Eu recebi uma advertência verbal, na verdade. É ... porque as outras funcionárias estavam reclamando por eu não comparecer no sábado (Entrevistada A, 20 anos, recepcionista).

A entrevistada A também relatou que após sua demissão, a mesma foi readmitida para o cargo, sendo concedido o sábado.

Em relação a área da educação, o entrevistado C expressou a tranquilidade em relação à atuação nesta área em relação a guarda do sábado.

[...] a área da educação é mais fácil de conquistar o sábado, porque é, é raramente escolas que estudam no sábado, escola infantil. É, então é mais fácil. [...] é mais



tranquilo. Escola de período infantil é mais tranquilo conquistar o sábado (Entrevistado C, 22 anos, auxiliar de professor).

Os órgãos públicos são um bom caminho para o adventista, visto que em órgãos públicos – exceto trabalho essencial – trabalhara-se de segunda à sexta-feira. (BRASIL, 1995). Portanto, há maior facilidade na conciliação do trabalho com o dia de descanso sabadista.

Quadro 7 – Relação entre função no emprego com a conciliação do emprego em relação ao sábado e se o empregado já sofreu punições

ENTREVISTADO	QUAL A FUNÇÃO NO SEU EMPREGO	NA SUA VISÃO, HOJE, É POSSÍVEL CONCILIAR SUA CARREIRA COM O SÁBADO ADVENTISTA?	JÁ SOFREU PUNIÇÕES OU RECEBEU ADVERTÊNCIAS (VERBAIS OU ESCRITAS) EM RAZÃO DE SUA PRÁTICA RELIGIOSA?
A	Recepcionista	Não	Sim, verbal.
B	Técnico em informática	Sim	Não
C	Auxiliar de professor	Sim	Não
D	Confeiteira	Sim	Não
E	Funcionária pública	Sim	Não
F	Professor	Sim	Não
G	Policia militar	Sim	Não
H	Diretora de escola pública	Sim	Não

Fonte: De autoria própria, com os dados dos entrevistados.

Sobre os entrevistados terem sofrido algum preconceito em relação ao sábado e o trabalho, apenas um dos oito entrevistados respondeu que não sofreu discriminação – entrevistado B.

Quadro 8 – Relação entre como o sábado por afetar as relações no trabalho e se o empregado já sofreu preconceitos por ser sabatista

ENTREVISTADO	COMO O SÁBADO ADVENTISTA PODE AFETAR AS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO?	JÁ SOFREU PRECONCEITO OU SENTIU-SE DISCRIMINADO POR GUARDAR O SÁBADO?
A	Inveja	Sim
B	Há respeito	Não
C	Exclusão	Sim
D	Falta de compreensão	Sim
E	Críticas	Sim
F	Exclusão	Sim



G	Negociar com colegas	Sim
H	Ser proativo	Sim

Fonte: De autoria própria, com os dados dos entrevistados.

O único entrevistado que respondeu que não sofreu preconceito em relação sábado e trabalho, afirmou que em seu ambiente de trabalho há respeito em relação as crenças, o que torna o ambiente com maior harmonia, menos conflitos.

[...] hoje no meu atual trabalho não, porque a maioria das pessoas que trabalham comigo, elas também têm algum tipo de religião, [...] há bastante respeito mútuo entre as religiões entende? Então isso, isso me ajuda, é, a não ter esse tipo de conflito (Entrevistado B, técnico em informática, 22 anos).

Os demais respondentes que afirmaram ter sofrido algum tipo de discriminação pela guarda do sábado no trabalho, todos os motivos pelo qual o sábado pode afetar ou dificultar as relações neste ambiente variaram. As variações em questão vão desde a própria percepção de inveja de colegas em relação ao guardador do sábado (por não trabalhar nesse dia), até a necessidade de maior proatividade no trabalho. Houve diversos relatos marcantes que chamaram a atenção durante as entrevistas, sendo elas:

A pode causar intriga por causa da inveja, né? (risos). Nem tem porque sentir inveja, porque religião tem que ser respeitada, mas muita gente acaba vendo com maus olhos ou pensando, sei lá, que é por preguiça [...] que a gente tem privilégios que eles não têm [...] (Entrevistada A, 20 anos, recepcionista).

A “inveja”, citada pela entrevistada, dá-se pelo fato de que os demais empregados muitas vezes não buscam compreender o motivo pelo qual o indivíduo não comparece no sábado, mas apenas pelo fato do mesmo não trabalhar neste dia. Porém, a entrevista E declara que há críticas feitas por parte dos demais empregados, porém que vê essas ações como uma oportunidade de conversar sobre.

Ah, alguns criticam, mas... a gente leva de boa (risos), respeita. “[...]sempre tem oportunidade de você conversar sobre o assunto” (Entrevistada E, funcionária pública, 43 anos).

Já a entrevistada E, única empregadora, relata que a discriminação pode ocorrer de outra forma em relação a sua função.

Então, essa dificuldade assim, é raro ter, porque um ou outro não compreende essa questão e fica chateado, [...] por exemplo: tá lá na festa, eu avisei várias vezes “olha, vem buscar antes, vem buscar antes” e não veio, fica sem, a pessoa fica extremamente chateada, só que... não tem muito o que fazer. Quando a pessoa é educada, sabe, eu vejo... eu dou o bolo, já dei bolo de cinco quilos, [...] E teve bolos que eram de dois quilos e eu não dei porque a pessoa foi super grossa, não foi compreensiva, então... mas as dificuldades são poucas no meu ramo, nesse sentido [...] (Entrevistada D, confeitadeira, 53 anos).



É possível notar que o bom senso de seus clientes leva ao bom senso da entrevistada, pois mesmo a empregadora avisando com antecedência sobre o sábado, ainda ocorre de realizarem determinado pedido e atrasarem para buscar o mesmo. Mesmo assim, a confeitaria ainda acaba doando – salvo exceções - e entregando pedidos nesse período. Lembra-se que o fato de realizar a doação vêm em referência à guarda do sábado.

Surgiu ainda dois fatores interessantes durante as entrevistas, sendo um deles as confraternizações que ocorrem nos empregos, normalmente acontecendo durante os fins de semana, onde por muitas vezes, os adventistas acabam por não comparecer, visto que pode ocorrer no período sabático.

[...] tem vários momentos de confraternização que são no sábado né? [...] no meu serviço eles fazem por vezes éé, confraternização no domingo, até para que eu possa ir. Então é apenas questão de ajuste né, [...] mas a gente tem que definir o que é mais importante (Entrevistado G, professor, 44 anos).

[...] já aconteceu de colegas, [...] juntar pra ir tomar um sorvete, comer um lanche, alguma coisa assim, e eu era a única excluída. Ou de alguma atividade, é, depois do serviço a galera toda se juntar para fazer um churrasco na empresa e eu não poder ir por si, já ser considerado sábado para mim e nunca mais me chamarem, por mais que seja outros dias. Então é, já deu alguns problemas assim na questão de me sentir um pouco sozinha, né? (Entrevistada C, 22 anos, auxiliar de professor).

É perceptível que quando há alguma confraternização no trabalho, o adventista por vezes não consegue comparecer. Entretanto, como o entrevistado G ressaltou, é apenas questão de ajuste para que ele, como guardador do sábado, possa ir, mas também enfatiza o fato de que é preciso rever o que é mais importante. Já a entrevistada C, demonstra o lado da exclusão em relação a essas confraternizações, algo que pode impactar diretamente no ambiente de trabalho, pois de certa forma pode desanimar a empregada – em relação a solidão mencionada pela mesma.

Já a entrevistada H descreve o outro fator que chama a atenção: a proatividade e cobrança para com o adventista no ambiente de trabalho.

É, eu acho que o, o adventista, [...] ele tem que procurar levar uma vida muito certa, né, ele precisa dar um exemplo. [...] andar na linha porque, independente de qualquer coisa, ele vai ser é, é pegado no pé dele, né? [...] aí o adventista não vai, ele tem que compensar de outra forma, mostrar pra não ficar injusto, né? [...] então ele tem que, que compensar isso aí (Entrevistada H, diretora de escola pública, 45 anos).

Interessante que a entrevistada ressalta a disposição que o guardador do sábado tem de demonstrar no ambiente de trabalho, a entrevistada complementa com os sacrifícios que os membros muitas vezes fazem para poder manter-se no trabalho “*Tem gente que sacrifica o*



horário de almoço, tem gente que sacrifica outro dia à noite, ele tem que dar um jeito, né? [...] ele ser bem proativo no serviço.” (Entrevistado H, diretora de escola pública, 45 anos). A cobrança pode estar ligada diretamente pelo empregador entender que estará concedendo o pedido do não comparecimento do empregado no sábado, entendendo que teria o direito de cobrar mais do indivíduo. Mesmo assim, por vezes o adventista sacrifica tempo para compensar este período de descanso concedido para demonstrar que não há a injustiça em relação aos outros empregados, sendo justo em relação ao tempo de trabalho e também que pode fazer por merecer em sua função. Entretanto, tudo depende do que foi acordado entre as partes.

O entrevistado G (policial militar), indagado sobre suas oportunidades dentro da carreira militar, mencionou um dos cursos que realizou no início de sua carreira. O curso descrito pelo entrevistado era do Programa Educacional de Resistência às Drogas e à Violência (PROERD). O mesmo menciona que teve muitos problemas na realização do curso, pois era de segunda à sábado. Mesmo sugerindo que poderia realizar suas atividades em outros horários, ele relata que foi difícil cederem outra alternativa de prestação de atividades, entretanto, após muita insistência, a direção cedeu dar o dia de descanso ao aluno em função de seu bom desempenho. Esta fala conecta-se com a fala da entrevistada H ao mencionar sobre a proatividade que o adventista muitas vezes deve demonstrar no ambiente de trabalho, e muitas vezes no estudo.

[...] depois de muita conversa [...] acabaram que, falaram “ó, seu rendimento no curso, seu desempenho no curso tem sido muito bom, proveitoso. A gente vai abrir essa exceção pra você” (Entrevistado G, policial militar, 41 anos).

[...] ele tem que ser proativo, ele tem que mostrar que ele tá à disposição, que ele compensa essas horas dele, [...] que vale a pena ter ele ali durante a semana, que durante a semana ele dá conta do serviço dele com excelência, [...] que ele não quer prejudicar ninguém também, né? [...] ele tem que mostrar que ele é um funcionário que vale a pena (Entrevistada H, diretora de escola pública, 45 anos).

Vale ressaltar que a Lei de Prestação de Serviço Alternativo (8.239/91), no Art. 3º, inciso 1º declara que, perante a lei cabe serviço alternativo ao alistado por motivos de crença religiosa, política e/ou filosófica. Portanto, a lei resguarda a escusa de consciência também no âmbito militar. (BRASIL, 1991).

Quadro 9 – Relação entre a função no emprego com o horário de liberação do indivíduo no trabalho e se há acordos com o empregador referente a horários



ENTREVISTADO	QUAL A FUNÇÃO NO SEU EMPREGO	VOCÊ É LIBERADO DE SUAS FUNÇÕES NO TRABALHO ANTES DO PÔR-DO-SOL NA SEXTA-FEIRA?	HÁ ALGUM ACORDO COM SEU EMPREGADOR OU FLEXIBILIZAÇÃO PARA ACOMODAR SUA OBSERVÂNCIA DO SÁBADO?
A	Recepcionista	Sim	Sim
B	Técnico em informática	Sim	Sim
C	Auxiliar de professor	Sim	Sim
D	Confeiteira	Sim	Sim
E	Funcionária pública	Sim	Sim
F	Professor	Sim	Sim
G	Policia militar	Sim	Sim
H	Diretora de escola pública	Sim	Não

Fonte: De autoria própria, com os dados dos entrevistados.

Todos os entrevistados são liberados antes do pôr do sol para realizar a sua guarda do sábado, entretanto, apenas o entrevistado H, ao questionar se o mesmo possui algum acordo firmado com seu empregador para acomodar a observância, respondeu que não possui.

[...] a gente não trabalha no sábado teoricamente, né? De segunda à sexta, e o horário também até cinco horas da tarde tá em casa, né [...] Agora estou na direção, então na direção também eu não trabalho à noite, não trabalho no sábado, né? Tem as reuniões na escola, mas eu não trabalho, então eu não tenho diretamente o empregador pra eu ter que fazer acordo com ele [...] o funcionalismo público tem essa vantagem de trabalhar; a maioria dos cargos da, das instituições públicas trabalham de segunda a sexta, né? Então isso nos ajuda muito (Entrevistada H, diretora de escola pública, 45 anos).

Observa-se que, por parte das empresas, há o respeito com seus empregados durante o período sabático por meio da liberação dos mesmos antes do pôr-do-sol de sexta-feira.

Quadro 10 – Relação entre acordos de horário com o empregador com o horário de liberação do indivíduo e se o mesmo compensa horários por conta do sábado

ENTREVISTADO	HÁ ALGUM ACORDO COM SEU EMPREGADOR OU FLEXIBILIZAÇÃO PARA ACOMODAR SUA OBSERVÂNCIA DO SÁBADO?	VOCÊ É LIBERADO DE SUAS FUNÇÕES NO TRABALHO ANTES DO PÔR-DO-SOL NA SEXTA-FEIRA?	SUA CARGA HORÁRIA DE SÁBADO É COMPENSADA DURANTE O DECORRER DA SEMANA?
A	Sim	Sim	Sim
B	Sim	Sim	Não
C	Sim	Sim	Sim
D	Sim	Sim	Sim
E	Sim	Sim	Não
F	Sim	Sim	Sim
G	Sim	Sim	Não



H	Não	Sim	Não
----------	-----	-----	-----

Fonte: De autoria própria, com os dados dos entrevistados.

Apenas um dos entrevistados respondeu que não possui acordo com seu empregador em relação à sua observância do sábado, e todos respondentes informaram que são liberados antes do pôr-do-sol de sexta-feira. Entretanto, 50% dos entrevistados respondeu que tem de compensar sua carga horária durante a semana para compensar o horário de sábado. As formas utilizadas pelos entrevistados para compensar esses horários variam: “*Eu vou trabalhar uma hora a mais todos os dias.*” (Entrevistada A, 20 anos, recepcionista); “[...] *eu vou mais cedo.*” (Entrevistado C, 22 anos, auxiliar de professor); “*Isso, ou na semana ou no domingo.*” (Entrevistada D, confeitadeira, 53 anos);

[...] se for aula compenso durante a semana. Se for um concurso, um vestibular, um simulado onde requer a presença, eu sempre acho uma saída né? Que, acordado com a direção, mas nunca se opuseram, sempre foi tranquilo (Entrevistado G, professor, 44 anos).

Já os entrevistados que responderam que não compensam seus horários de sábado durante a semana, com a fala dos entrevistados, nota-se que o cargo dos entrevistados G e H influenciam bastante em relação a flexibilização de horários: “*Assim, estando no administrativo não porque não se trabalha no sábado e no domingo mesmo né.*” (Entrevistado G, policial militar, 41 anos); “*É, eu no caso agora, como estou na direção, eu faço os meus horários e eu, eu compenso ali, eu não tenho hora.*” (Entrevistada H, diretora de escola pública, 45 anos). O entrevistado E respondeu apenas que não compensa horários, já o entrevistado B, respondeu que mesmo trabalhando em dias diferentes para “compensar” este horário utilizando banco de horas, não está ligado diretamente com a guarda do sábado, pois o mesmo foi acordado com o empregador ao entrar neste emprego que não iria neste dia. Portanto o entrevistado não considera uma compensação do horário de sábado.

Não, não, não compenso. Porque eu consigo fazer o horário normal. [...] Caso, por exemplo, eu vá trabalhar ... vou a noite ou vou no domingo, eu pego o banco de horas, mas isso também não tem [...] referência ao sábado, o sábado já foi acordado desde o momento que eu entrei. (Entrevistado B, técnico em informática, 22 anos).

Há possibilidade dos adeptos à Igreja Adventista do Sétimo Dia, ao recusarem trabalhar aos sábados, tornar-se um obstáculo para encontrar emprego, se desenvolver dentro de uma organização – visto o caso do policial na realização de seus cursos durante a carreira - e até ter bem-estar no ambiente de trabalho. Até mesmo aqueles que já estão empregados ocasionalmente enfrentam desafios para garantir seu sábado livre. A IASD vem atuando não só



para defender seus direitos, mas protegendo o direito de todos e sua exteriorização, garantindo que toda e qualquer pessoa possa expressar suas crenças religiosas por meio de práticas litúrgicas como princípio fundamental. A mesma organiza reuniões internas e promove eventos para debate com apoio de outras entidades que buscam garantir esses direitos, como fóruns e seminários. Além das reuniões e debates, a Igreja Adventista do Sétimo Dia deixa a disposição de seus membros um corpo jurídico com mais de noventa advogados espalhados pelas sedes de todo o Brasil. Informa ainda que, basta entrar em contato com o pastor local que buscará entender a situação e repassar para o corpo jurídico que atuará diretamente no caso (CPB, 2018).

No Relatório sobre Intolerância e Violência Religiosa no Brasil (RIVIR), estudo realizado de 2011 a 2015 e publicado em 2016, informa que os adventistas são os que mais procuram os tribunais (45%), tendo como causa o dia de guarda. A maior parte das causas tiveram origem no ambiente de trabalho (31%), e a maioria das ações (42%) são contra empresas e o próprio governo – referente a participações em concursos, vestibulares etc. (RIVIR, 2016, p. 79-81). Entretanto, Luigi Braga, assessor jurídico da IASD na América do Sul, declara que o melhor caminho é não “judicializar”, mas dialogar com quem faz e aplica as leis, buscando mostrar e colocar em prática o direito de crença (CPB, 2018).

5 CONCLUSÕES

O presente trabalho buscou estudar e compreender a percepção dos adeptos da Igreja Adventista do Sétimo Dia de Naviraí – MS, se seus membros sofrem ou já sofreram alguma dificuldade referente à guarda do sábado no mercado de trabalho.

Nota-se que, há diversas leis que dão direito de crença aos indivíduos. Em relação às empresas, os membros – não só da IASD, mas guardadores do sábado - são bem amparados, onde mesmo que estas leis sejam infringidas, há possibilidade de abrir processo judicial contra o infrator. Entretanto, nas relações de trabalho – principalmente com os colegas de trabalho - alguns colegas não os respeitam como deveriam. As confraternizações realizadas pelas empresas normalmente acontecem nos fins de semana (podendo ser no dia de sábado), onde os adventistas podem não comparecer, podendo assim sofrerem piadas ou até serem “excluídos” das relações.

Diante dos relatos, nota-se que em alguns casos os adventistas acabam precisando ser mais proativos no trabalho, mostrar que está a serviço e conquistar espaço no ambiente de



trabalho. A proatividade também está ligada com as relações de trabalho, sendo necessário para conquistar o ambiente e os colegas para demonstrar que ganhar o dia de descanso no sábado não é injusto perante os demais empregados, pois acabam sofrendo com preconceitos e sendo taxados até de preguiçosos.

Neste quesito – ambiente de trabalho - as leis ainda ficam a desejar, um dos indicadores é o fato dos adventistas serem os que mais buscam a justiça para sanar problemas em relação à intolerância religiosa no ambiente de trabalho. Mesmo o estado sendo laico, ele tem o dever de proteger e dar direito à liberdade de crença a todos, mas também garantir essa proteção e direito.

As funções dos entrevistados também impactam diretamente na relação trabalho x crença, pois em algumas funções a guarda do sábado pode gerar dificuldades nos acordos com o empregador, como por exemplo o entrevistado que é policial. Para o adventista, a evolução dentro de uma empresa também se torna mais desafiadora, pois em algumas funções exige mais tempo de dedicação presente, como reuniões, cursos e concursos que podem ocorrer durante o sábado.

Ressalta-se que, há carência de leis referentes ao dia guarda e o trabalho, porém há uma adaptação positiva por parte das empresas em disponibilizar meios alternativos para compensar o dia não trabalhado (sábado), mesmo o indivíduo tendo que abrir mão de horários de almoço, ter de sair mais tarde ou chegar mais cedo, as empresas fornecem oportunidades para que o mesmo receba o sábado como descanso. Entretanto, no caso do cargo estudado do policial, ter de apresentar uma carta da igreja para declarar que o mesmo é membro ativo, torna-se inconveniente, pois um indivíduo que pode estar conhecendo a religião, mas que já esteja guardando o sábado, não conseguiria apresentar uma declaração como membro da igreja porque ainda não fora batizada na mesma. É plausível a visão da empresa por haver desconfiança referente ao indivíduo declarar que não irá aos sábados, mas também é embaraçoso exigir um documento que o mesmo pode não conseguir adquirir. Ressalta-se que o serviço de urgência (policial, médico, bombeiro etc.) pode exigir presença em determinado momento, tendo a possibilidade de ser durante o sábado, portando, são cargos de maior grau de dificuldade para conciliação com o dia de guarda. Mas no geral, os adventistas tem conseguido conciliar seus empregos com este dia de guarda, porém ao empregador exigir que trabalhem aos sábados, não hesitariam em demitir-se.

Por fim, diante a referente pesquisa, os Adventistas do Sétimo Dia de Naviraí - MS sofrem ou já sofreram dificuldades no mercado de trabalho. Em conclusão, é crucial que as



empresas estejam cada vez mais atentas e sensíveis ao ambiente de trabalho, assegurando que não haja discriminação contra adeptos da IASD ou qualquer outra crença religiosa. Isso não apenas promove um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, mas também cumpre com as leis que protegem o direito à liberdade religiosa. Ao adotar práticas e políticas que respeitem a diversidade religiosa, as empresas podem promover a igualdade e o respeito pelos direitos de todos os seus funcionários, contribuindo para um local de trabalho mais harmonioso e produtivo.

A realização de novas pesquisas sobre a interseção entre o adventismo e o mercado de trabalho é crucial. Esses estudos não apenas enriquecem a comunidade acadêmica ao ampliar o entendimento das dinâmicas religiosas no ambiente profissional além de fornecer possibilidade de novos estudos nesta área, possibilitando novas visões da problemática. Além deste enriquecimento, também pode oferecer insights valiosos para organizações que buscam promover ambientes inclusivos e respeitosos. Além disso, tais pesquisas beneficiam diretamente os trabalhadores adventistas, fornecendo orientação para conciliar suas crenças com as demandas do emprego, visto que a maioria dos entrevistados trabalham no setor público, podendo ser uma boa área de atuação para os adeptos da IASD. Ao contribuir para a base de conhecimento, essas investigações também desempenham um papel fundamental de regulamentação por meio de formação de futuras leis e políticas, garantindo um quadro legal que promova a diversidade religiosa e a equidade no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ADVENTISTAS.ORG. **Igreja Adventista do Sétimo Dia: Quem são os adventistas?** c2013-2017. Disponível em: <<https://www.adventistas.org/pt/institucional/os-adventistas/quem-sao-os-adventistas/>>. Acesso em: 04 de jun. de 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 30 de mai. de 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Rio de Janeiro, 1º de mai. de 1943. Disponível em: <



https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 04 de jun. de 2023.

BRASIL. Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997. **Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.** Brasília, 13 de mai. de 1997. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19459.htm#:~:text=ou%20proced%C3%A2ncia%20nacional.%22-,%22Art.,a%20tr%C3%AAs%20anos%20e%20multa.>. Acesso em: 20 de nov. de 2023.

BRASIL. Lei nº 8.239, de 4 de outubro de 1991. Dispõe sobre “**Prestação de Serviço Alternativo ao Serviço Militar Obrigatório.** Brasília -DF, out. de 1991. Disponível em:<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18239.htm#:~:text=%C2%A7%201%C2%BA%20Ao%20Estado%2DMaior,para%20se%20eximirem%20de%20atividades>. Acesso em: 7 de nov. de 2023.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. **Proibição de discriminação nas relações de trabalho.** Brasília, 13 de abril de 1995. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 15 de ago. de 2023.

BRASIL. Lei nº 13.796, de 3 de janeiro de 2019. Dispõe sobre “**Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**”. Diário Oficial da União, Brasília - DF, jan. 2019. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13796.htm>. Acesso em: 19 de ago. 2023.

CPB. **Liberdade para todos:** a construção de uma sociedade que respeita o direito de crença requer a participação de cada grupo religioso. Revista Liberdade. 18 de jul. de 2018. Disponível em: <<https://downloads.adventistas.org/pt/d-liberdade-religiosa/revistas/revista-liberdade/>>. Acesso em: 1 de nov. de 2023.

CRUDEN, Alexander. **A Complete Concordance to the Holy Scriptures.** Gould and Lincoln, 1850. Disponível em: < <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=6-E3AQAAMAAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=alexander+cruden+concordance&ots=4Jn7D1mfcM&sig=ML7SNSzfY6PSBJCPq0JRzmuYpcY#v=onepage&q=alexander%20cruden%20concordance&f=false>>. Acesso em: 10 de nov. de 2023.

BRASIL. Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995. **Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências.** Brasília – DF. 1995. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1590.htm>. Acesso em: 13 de nov. 2023.

DA SILVA, Severino Breda. **Adventistas do Sétimo Dia:** o conflito de direitos e deveres motivados pela guarda do “sábado bíblico”. Pontifícia Universidade Católica De Goiás. Goiânia – GO. 2016. Disponível em: < <https://tede2.pucgoias.edu.br/handle/tede/3622>>. Acesso em: 28 de mai. de 2023.



DICIO. **Dicionário Online de Português:** o maior e mais completo dicionário da web. Sabadista. c2009-2023. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/pesquisa.php?q=sabadista>>. Acesso em: 26 de nov. de 2023.

DICIO. **Dicionário Online de Português:** o maior e mais completo dicionário da web. Sabatista. c2009-2023. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/sabatista/>>. Acesso em: 26 de nov. de 2023.

FERNANDES, João Vitor Castilho. **Igreja Adventista do Sétimo dia:** o sábado sagrado e o trabalho. Anais do Simpósio Nacional de Estudos da Religião da UEG, v. 1, n. 1, 2019. Disponível em: <<https://anais.ueg.br/index.php/sner/article/view/13481>>. Acesso em: 15 de ago. de 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** Editora Atlas. 3ª edição. São Paulo-SP. 1991. Disponível em: <https://wwwp.fc.unesp.br/Home/helber-freitas/tcci/gil_como_elaborar_projetos_de_pesquisa_-anto.pdf>. Acesso em: 22 de jun. de 2023.

GOMES, Marcel de Almeida Ayres; MARCON, Cátia Sirlene Lunkes. **A Importância da defesa da liberdade religiosa para a igreja adventista do sétimo dia no Brasil.** Teologia em Revista, v. 3, n. 01, p. 37–46-37–46, 2023. Disponível em: <<https://revistas.faculdadeadventista.edu.br/teologia/article/view/29>>. Acesso em: 17 de ago. de 2023.

INEP. **ENEM:** histórico. Gov.br. 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/avaliacao-e-exames-educacionais/enem/historico>>. Acesso em: 17 de ago. de 2023.

LACERDA, Ester Silva. **O direito e garantia fundamental da liberdade religiosa e as implicações constitucionais na observância do sábado.** 2018. Disponível em: <<https://dspace.doctum.edu.br/handle/123456789/4161>>. Acesso em: 14 de ago. de 2023.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica.** Editora Atlas. 5ª edição. São Paulo-SP. 2003. Disponível em: <https://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historia-ii/china-e-india/view>. Acesso em: 22 de jun. de 2023.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **O direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental.** XIX Encontro Nacional do CONPEDI, p. 9038-9047, 2010. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>>. Acesso em: 20 de ago. de 2023.

RIVIR. **Relatório sobre Intolerância e Violência Religiosa no Brasil (2011 – 2015):** Resultados Preliminares. Brasília – DF. 2016. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/cnrdr/pdfs/relatorio-de-intolerancia-e-violencia-religiosa-rivir-2015/view>>. Acesso em: 3 de nov. de 2023.



SAGRADA, Bíblia. **Os dez mandamentos**. NTLH. Sociedade Bíblica do Brasil. Barueri – SP, 2000.

SCHWARZ, Richard William; GREENLEAF, Floyd. **Portadores de Luz**. História da Igreja Adventista do Sétimo Dia. UNASPRESS. Engenheiro Coelho – SP. 1ª ed. 2009.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. Cortez Editora. São Paulo-SP. 2014. Disponível em:
 <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5562413/mod_resource/content/1/Metodologia-Do-Trabalho-Cientifico-23%C2%AA-Edicao-Severino-EBOOK-Escolhido.pdf>. Acesso em: 22 de jun. de 2023.

SOUTO, Claudio Souza. **Uma abordagem da intolerância religiosa na contemporaneidade**. 2019. Disponível em: <<https://repositorio.ivc.br/handle/123456789/49>>. Acesso em: 17 de ago. de 2023.

SOUSA, Wellida Karina Diniz. **Entre o sagrado e o profano: conflitos e estratégias na guarda do sábado pelos adventistas do sétimo dia**. 2022. Disponível em:
 <<https://monografias.ufma.br/jspui/handle/123456789/6813>>. Acesso em: 13 de nov. de 2023.

SOUZA, Carina Silva Abreu et al. **A laicidade do estado e o direito da guarda do sábado pela igreja adventista do sétimo dia: a liberdade religiosa em face da igualdade**. 2018. Disponível em: <<http://bdtd.fuv.edu.br:8080/jspui/handle/prefix/161>>. Acesso em: 17 de ago. de 2023.

UNESCO. Assembleia Geral das Nações Unidas. **Declaração Universal Dos Direitos Humanos**. Brasília. 1998. Disponível em:
 <<http://www.ct.ufpb.br/lacesse/contents/documentos/legislacao-internacional/declaracao-universal-dos-direitos-humanos-1948.pdf/view>>. Acesso em: 04 de jun. de 2023.

UNIDAS, Nações. **Universal Declaration of Human Rights**. Paris. 1948. Disponível em: <<https://unric.org/pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos/>>. Acesso em: 04 de jun. de 2023.



APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Entrevistado: _____

Data: ____ / ____ / ____

Perfil do entrevistado/entrevistada

- 1) Idade:
- 2) Sexo:
- 3) Escolaridade:
- 4) Você é adventista de berço:
- 5) Trabalha atualmente:

Dados sobre a carreira profissional

- 6) Empregado ou empregador:
- 7) Qual a função no seu emprego?
- 8) Já fez algum concurso público?
- 9) Trabalha ou já trabalhou em algum órgão público?

Histórico de trabalho x sábado adventista

- 10) Você já enfrentou algum desafio ou obstáculo no seu trabalho, relacionados ao sábado? Se sim, como os superou?
- 11) Há algum acordo com seu empregador ou flexibilização para acomodar sua observância do sábado?
- 12) Sua carga horária de sábado é compensada durante o decorrer da semana?
- 13) Você é liberado de suas funções no trabalho antes do pôr-do-sol na sexta-feira?
- 14) Já teve que recusar oportunidades de trabalho ou promoções devido ao conflito com o sábado?
Como você lida com essas situações?
- 15) Em seu emprego anterior, ou atual, como você comunicou sua necessidade de não trabalhar aos sábados para seus colegas e empregador? Seguiu algum processo específico?
- 16) Na sua visão, hoje, é possível conciliar sua carreira com o sábado Adventista?
- 17) Como o Sábado Adventista pode afetar as relações interpessoais no ambiente de trabalho?



Existem desafios ou benefícios associados a isso?

- 18) Que conselho você daria a outros adventistas do Sétimo Dia que estão enfrentando desafios semelhantes em relação ao trabalho aos sábados?

Intolerância religiosa

- 19) Já sofreu preconceito ou sentiu-se discriminado por guardar o sábado? Como lidou com essa situação?
- 20) Já foi levado a ficar até mais tarde para realizar alguma função no seu emprego no sábado (sexta-feira à noite)?
- 21) Já sofreu punições ou recebeu advertências (verbais ou escritas) em razão de sua prática religiosa?
- 22) Se hoje, seu empregador exigisse que trabalhasse aos sábados, qual seria sua reação?