

Combater a intolerância religiosa começa no meio ambiente do trabalho

24.01.2023 3 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

BMA Diversidade

Trabalhista

Cibelle Linero

A relevância do Dia Nacional de Combate à Intolerância Religiosa, que coincide com o Dia Mundial da Religião, comemorado no último sábado, é maior do que parece num mundo com centenas de religiões, muitas delas desconhecidas pela maioria das pessoas.

São religiões e credos tão diversos, muitos milenares, outros nem tanto. E os bilhões de habitantes da terra se dividem entre religiões, crenças e não crenças.

No Brasil, a Constituição Federal prevê clara e expressamente que 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. Vai além e diz que ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa, salvo se a invocar para eximir-se de obrigação legal e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei.

Assim, não há dúvidas do quão caro é esse direito e, por outro lado, cotidianamente, são vistas situações de completo desrespeito às pessoas, seja no mundo do trabalho, seja nas situações mais cotidianas, envolvendo questões religiosas. A intolerância ao diferente, ao desconhecido é algo tão presente em vários aspectos da vida e atinge também as questões de foro íntimo, como as crenças espirituais.

Nas relações empregatícias, é necessário repetir, cabe aos empregadores prestarem atenção ao tema e treinarem seus empregados no que toca aos comportamentos que devem ser totalmente coibidos no local de trabalho, dado o elevado grau de desrespeito à diversidade religiosa. São exemplos de fácil identificação e compreensão: as piadas e comentários pejorativos envolvendo religiões, santos, ofícios religiosos, práticas e credos; os estereótipos; o desrespeito a artefatos, vestimentas, alimentação, restrições e costumes; as iniciativas de “conversão” a uma determinada religião; a imposição a frequência a cultos que não são de escolha pessoal, além da hostilidade declarada a certas religiões.

Sequer é preciso dizer que as religiões de matriz africana são muito sujeitas a desrespeito (que se confunde com questões de racismo), além das religiões islâmicas (que trazem o fenômeno da islamofobia), judaicas (com o neonazismo e antissemitismo ainda não vencidos) e tantas outras que se enquadram naquelas com menor número de adeptos.

O direito constitucional à liberdade religiosa e de crenças deve ser observado no dia a dia e toda e qualquer forma de intolerância religiosa no ambiente laboral, que se manifesta pelo preconceito ao desconhecido, pelo desejo de

impor uma religião a outra, de confrontar ou ironizar costumes e de se valer de questões de cunho religioso para ofender, discriminar, preterir ou hostilizar, deve ser combatida. Até porque, permitir a discriminação e a intolerância religiosa representa uma não adesão a princípios de propositura de ações individuais como procedimentos administrativos perante o Ministério Público do Trabalho).

Que o dia 21 de janeiro sirva para reforçar a necessidade de combate à intolerância religiosa e de inclusão desse tópico nos treinamentos de prevenção ao assédio e às micro agressões que tantos males causam ao meio ambiente do trabalho.

*Este artigo foi escrito por nossa sócia da área Trabalhista, Cibelle Linero, a publicação foi divulgada pela Exame em 23/01/2023, clique aqui e confira.

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero