

A manifestação da discriminação religiosa no mundo do trabalho.

Hortência de A. A. Lima¹
Márcia da Silveira²
Valéria G Caruso³

Resumo

A liberdade religiosa é um direito que deve ser assegurado em qualquer ambiente, inclusive no trabalho, conforme consta e nossa Constituição no tocante ao chamado Estado laico. No entanto, se observa a existência de práticas discriminatórias por escolhas religiosas. O trabalho é norteado no princípio da não discriminação, que é um dos objetivos fundamentais na República Federativa do Brasil e por meio de pesquisa bibliográfica, busca identificar as manifestações de tal preconceito no contexto laboral.

Palavras chave: discriminação no trabalho, discriminação religiosa.

Abstract

Religious freedom is a right that must be ensured in any environment, including work, as stated in our Constitution regarding the so-called secular state. However, one observes the existence of discriminatory practices by religious choices. The work is guided by the principle of non-discrimination, which is one of the fundamental objectives in the Federative Republic of Brazil and through literature search, seeks to identify the manifestations of such prejudice in the workplace.

Key-words: discrimination at work, religious

discrimination.

Introdução

Iniciamos ressaltando que o hoje de todos é cercado de expressões, sejam estas físicas ou verbais, manifestadas por “sorrisos” e/ou

“repulsas”. Em todo e qualquer ambiente, doméstico ou laboral. É comum nos depararmos com a falta de aceitação de algo que manifestamos frente aos demais. Em nosso estudo iremos trabalhar o parecer sobre a ideia que “a intolerância se apresenta pela atitude do outro caracterizada pela falta de vontade em reconhecer e respeitar as diferenças que todos temos” (INFORMAL, 2019). Socialmente, as pessoas manifestam significativa dificuldade em lidar com as ideias que diferem das suas. Mesmo, estando num mundo globalizado onde a diversidade é fato.

Leite (2008) nos lembra que na prática laboral nos deparamos com a intolerância na linguagem “de certa forma” disfarçada nos discursos diários que atingem o âmago de cada um de nós. Muitas vezes, a confissão religiosa gera

discriminação no ambiente. Dessa maneira o empregador, ao invés de adotar uma conduta neutra em favor da liberdade religiosa do trabalhador, usa de atos reacionários, ilegais e desproporcionais, ferindo o direito fundamental do colaborador. Desse modo, pretende-se com essa temática demonstrar o quão importante é a efetividade no princípio da liberdade de crença religiosa no ambiente de trabalho, sendo necessárias tanto na resolução de questões corriqueiras, quanto judiciais.

Objetivo: Refletir sobre o como se apresenta a intolerância religiosa no ambiente laboral.

Assim, a metodologia que iremos fazer uso será a pesquisa bibliográfica para alicerçar nosso conhecimento como nos coloca Cervo, Bervian e Da Silva (2007, p.60):

¹Discente do Curso de Tecnologia de Recursos Humanos – Centro Universitário de Excelência ENIAC 204232018@eniac.edu.br

²Discente do Curso de Tecnologia de Processos Gerenciais – Centro Universitário de Excelência ENIAC 225342018@eniac.edu.br

³Mestre em Educação Centro Universitário de Excelência ENIAC valeria.guedes@eniac.edu.br

A pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em artigos, livros, dissertações e teses. [...] busca-se conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas do passado sobre determinado assunto, tema ou problema.

Acreditamos que para repensar e efetivamente ter maior domínio de tal contexto e embasar nossa argumentação nas diversas oportunidades de interação no mundo profissional vamos identificar a legislação sobre o tema; o que se entende por conflito, por preconceito, por discriminação.

Desenvolvimento

Para entender o que venha ser discriminação buscamos Delgado (2009) que expressa o entendimento que é a conduta de um indivíduo ao negar ao outro acolhida, assim ferindo a determinação legal sobre a situação, manifestando sua intolerância a respeito da visão do outro.

Já ampliando nosso conhecimento Leite (2008, p. 20) lembra que “pode-se dizer simplesmente que as palavras preconceito e intolerância são sinônimas. Um exame um pouco mais detido, contudo, pode mostrar que preconceito é a ideia, a opinião ou o sentimento que pode conduzir o indivíduo à intolerância, à atitude de reagir com violência ou agressividade a certas situações”.

No entanto, Mendes, Coelho e Branco (2008, p. 419/420) colocam que

(...) O reconhecimento da liberdade religiosa pela constituição denota haver o sistema jurídico tomado a religiosidade como um bem em si mesmo, como um valor a ser preservado e fomentado. Afinal, as normas jus fundamentais apontam para valores tidos como capitais para a coletividade, que devem não somente ser conservados e

protegidos, mas também ser promovidos e estimulados.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos recomenda em seu art. 12 que: “Ninguém será sujeito à interferência em sua vida privada, em sua família, em seu lar ou em sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques”. (Declaração dos Direitos Humanos, 2019).

Além de tais colocações temos uma orientação maior que são os princípios fundamentais da Constituição da República Federativa do Brasil, em seu art. 3º (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL)

- I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
- II - garantir o desenvolvimento nacional;
- III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Discriminação religiosa no mercado do trabalho

Por muitas vezes, quando confessado pelo trabalhador sua prática religiosa, seja no primeiro contato na busca de uma colocação profissional ou no decorrer de sua ação laboral, ocorre a discriminação e o empregador toma atitudes não favoráveis à sua escolha, dessa forma acaba explorando a subordinação. Os profissionais devem apresentar práticas semelhantes para serem aceitos. No entanto, esta atitude torna-se questionável até onde vai o poder do empregador?

Para Stohler (2019) a “discriminação religiosa no trabalho muitas vezes acontece por causa do estado de inferioridade do empregado perante o empregador, pelos

motivos de subordinação na relação trabalhista”. Assim, discriminação no trabalho por motivação religiosa representa desrespeito e fere a liberdade do trabalhador.

Mencionando a Legislação pode-se colocar que o empregador está cometendo crime, pois a Lei 9.459/1997 considera crime a discriminação ou preconceito contra manifestações religiosas e seus adeptos.

O Presidente da República faz saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os arts. 1º e 20 da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 1º Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional."

"Art. 20 Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Pena: reclusão de um a três anos e multa. (PLANALTO, 2019)

É possível concluir, que por vezes discriminações e manifestações contra a liberdade religiosa são cometidas por falta de conhecimento, pois a discriminação é o avesso ao diferente ou ao desconhecido. O estudo aqui anunciado ajuda a apontar problemas práticos, e apontando soluções moderadas para essa situação perturbadora. Dos vários casos apontados como dispensa sem justa causa, a maioria revela discriminação religiosa. Por tanto, é preciso criar um método ou instrumento para mostrar o melhor caminho a se percorrer quando o assunto é religião e trabalho, e acreditamos que buscar conhecimento sobre o que não se tem é um grande passo para a melhoria dos problemas apontados em questão.

Resultados

Rigoti (2019) reflete sobre a seguinte situação "como o de um gerente que era muito rígido (não ríspido) em defender regimentos e os critérios que considerasse justo, em prol da empresa onde se destacava - até mesmo prejudicando funcionários e fornecedores, se necessário (embora essa não seja uma boa estratégia de longo prazo). Surpreendeu-me constatar que, fora do ambiente de trabalho, era uma pessoa profundamente religiosa. Eu não o via praticar os mesmos ensinamentos religiosos no trabalho".

A situação se mostra estranha, pois mesmo sendo religioso e buscando contratar profissionais de igual crença, não a praticava no ambiente profissional; seu comportamento não indicava coerência.

No Jornal digital G1 (2017) a notícia de que "Uma advogada diz ter sido discriminada e que sofrido assédio moral pela chefe, por ser adepta da umbanda, religião de matriz africana, na empresa de telefonia em que trabalhava, em Salvador. Ela diz que foi demitida após entrar em depressão e processou a empresa após gravar áudios com a suspeita. Esse é um dos 36 casos de intolerância religiosa registrados pelo Ministério Público da Bahia (MP-BA) desde janeiro de 2017".

Em espaço acadêmico, no ano de 2018, discutiu-se sobre os conceitos e processos de Recrutamento e Seleção vivenciados e alguns colegas apresentaram a percepção de terem sido discriminados quando da busca de ingressar em organizações e não serem aceitos sem uma questão efetiva, sugerindo a não aceitação da religião declarada nas entrevistas de seleção.

A vivência profissional discutida em diversas oportunidades acadêmicas apresentou, por vezes, a discriminação que evitando, ou melhor não possibilitando a admissão na organização.

Considerações

O estudo trouxe algumas colocações o que suscita que devemos buscar mais para a assim compreender a questão em sua totalidade, não só colocar que por vezes discriminações e manifestações contra a liberdade religiosa são cometidas no ambiente laboral. Discriminação este por falta de conhecimento dos entes participantes deste contexto sobre as orientações jurídicas. A pesquisa ajuda a apontar problemas práticos, ou seja, um maior conhecimento por parte de todo e qualquer profissional sobre os dilemas da contemporaneidade, conviver com o diferente nas relações de trabalho. Dos casos apontados talvez a dispensa sem justa causa dos profissionais, na maioria das vezes disfarça a questão, sem caracterizar discriminação efetivamente. Então uma melhor identificação do problema ou de mais discussão sobre é premente para que assim possamos tratar a situação com maior propriedade nas organizações.

Referências

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. e DA SILVA, R. **Metodologia Científica**. 6ª ed. São Paulo : Pearson Prentice Hall, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed., São Paulo: LTR, 2009.

G1 **Advogada diz ter sido alvo de intolerância religiosa no trabalho e grava áudios com chefe**: 'macumba não dura para sempre'. Disponível <https://g1.globo.com/bahia/noticia/advoga-da-diz-ter-sido-alvo-de-intolerancia-religiosa-no-trabalho-e-grava-audios-com-chefe-macumba-nao-dura-para-sempre.ghtml> março/2019.

LEITE, M. Q. **Preconceito e intolerância na linguagem**. São Paulo : Contexto.2008.

MENDES, G. F.; COELHO, I. M.; BRANCO, P. G. G.. **Curso de Direito Constitucional**. 3 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

NAÇÕES UNIDAS DO BRASIL. Disponível <https://nacoesunidas.org/artigo-12-direito-a-privacidade/>março/2019.

PLANALTO. Disponível http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9459.htm março/2019.

RIGOTI, J. **A intolerância religiosa no trabalho**. Disponível <https://administradores.com.br/artigos/intolerancia-religiosa-no-trabalho> março/2019.

ROCHA, Camilo. **Como a intolerância religiosa tem se manifestado no Brasil**. Disponível <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/10/11/Como-a-intoler%C3%A2ncia-religiosa-tem-se-manifestado-no-Brasil> março/2019.

STOHLER, A. **Discriminação religiosa no ambiente de trabalho**. Disponível <https://www.linkedin.com/pulse/discriminacao-religiosa-ambiente-de-trabalho-eng-andr%C3%A9h-stohler/> março/2019

<https://www.dicionarioinformal.com.br/intoler%C3%A2ncia/>março/2019

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL disponível em <http://www.stf.jus.br/portal/constituicao/artigoBd.asp?item=12> 05 de maio de 2019.