

Gestão da Diversidade Religiosa no Ambiente De Trabalho: uma ferramenta para evitar a violência por motivos religiosos no âmbito laboral.

*Management of Religious Diversity in the Work Environment:
a tool to prevent violence for religious reasons in the workplace*

Luciano Silva¹

Resumo: Este artigo é um recorte de uma pesquisa em andamento em um Programa de Mestrado em Ciências das Religiões. Neste trabalho é apresentada uma proposta de ferramenta para evitar a violência e a discriminação por motivos religiosos. No primeiro momento faz-se uma abordagem sobre os conflitos no âmbito laboral que podem ter influência da religião. A seguir é tratado o tema religião e liberdade religiosa. Depois são apresentados alguns posicionamentos sobre a violência por motivos religiosos. Por fim é apresentada uma proposta de ferramenta para gestão da diversidade

Artigo recebido em: 24 ago. 2017
Aprovado em: 30 ago. 2018

¹ Aluno regular do Programa de Mestrado Profissional em Ciências das Religiões da Faculdade Unida de Vitória. Professor efetivo no Instituto Federal de Minas Gerais. Mestre em engenharia mecânica, na área de energia e sustentabilidade, pela Universidade Federal de Minas Gerais. Especialista em gerenciamento de projetos e segurança do trabalho. Bacharel em engenharia mecânica. Bacharel em direito, advogado. *E-mail:* luciano.silva@ifmg.edu.br

religiosa no ambiente de trabalho, elaborada a partir do documento “*Managing Religious Diversity In The Workplace: A Good Practice Guide*”, desenvolvido pela ENAR – *European Network Against Racism*, no ano de 2015. Espera-se com este trabalho contribuir com a construção de ambientes laborais mais saudáveis, com maior respeito pelas diversas crenças religiosas e principalmente com menor violência e discriminação por motivos religiosos.

Palavras-chave: Religião; Violência; Ambiente de trabalho.

Abstract: This article is an outline of an ongoing research in a Master's Program in Religious Science. This paper presents a proposal for a tool to prevent violence and discrimination on religious grounds. In the first moment an approach is made on the labor conflicts that may have influence of the religion. The following is the theme religion and religious freedom. Then some positions on violence for religious reasons are presented. Finally, a proposal for a tool for managing religious diversity in the workplace is presented, based on the document "Managing Religious Diversity in the Workplace: A Good Practice Guide" developed by ENAR - European Network Against Racism, in the year 2015. This work is expected to contribute to the construction of healthier working environments, with greater respect for diverse religious beliefs and especially with less violence and discrimination on religious grounds.

Keywords: Religion; Violence; Workplace

Introdução

Segundo Mirea Eliade “o homem ocidental moderno experimenta um certo mal estar diante de inúmeras formas de manifestações do sagrado: é difícil para ele aceitar que, para certos seres humanos, o sagrado possa manifestar-se em pedras ou árvores, por exemplo”². Apesar da Constituição Federal de 1988 deixar explícita a tolerância com todas as manifestações religiosas, cada grupo religioso, ou mesmo uma igreja inteira, pratica a intolerância com as outras manifestações religiosas, como afirmam Manoel e Andrade:

Cada igreja convive com esse paradoxo internamente, porque há o projeto do ecumenismo, ou da convivência, proposta pela sociedade e sacramentada pela lei, grupos internos a cada uma delas, quando

² ELIADE, Mirea. *O sagrado e o profano*. São Paulo: Martins Fontes, 2001. p. 13.

não a igreja toda, contrapõe a desqualificação das outras, rotulando-as de “satanismo”, “bruxaria”, “feitiçaria”, etc. Seriam cômicas, se não fossem trágicas, as cenas televisivas, em que pregadores se põem a exorcizar pessoas “tomadas de bruxaria e macumbaria”, e assim por diante.³

Segundo Mangoni “o provérbio a violência gera violência mostra-se sempre mais como verdadeiro, pois todos os envolvidos em qualquer conflito querem proferir sempre a última palavra, querem ter razão, querem afirmar como verdadeira”⁴, como absoluto e incontestável o seu ponto de vista.

Para Setubal⁵ a presença da religião como elemento integrativo das relações e fonte de sentido à vida, está presente na história do homem desde os primórdios. Este autor ainda afirma que a existência de diferentes religiões podem propiciar sentidos diferentes para os indivíduos, podendo ser fonte de conflitos entre os diferentes grupos de religiosos (inclusive entre os que não têm religião).

Santos Junior afirma que “as relações de trabalho constituem um campo particularmente propício para o desenvolvimento de conflitos relacionados com a manifestação do fenômeno religioso”⁶. Ainda, segundo este autor as razões para isto são que:

Os seres humanos investem grande parte do seu tempo nas atividades por meio das quais buscam assegurar o sustento próprio ou familiar. Ademais, a fé religiosa, via de regra,

³ MANOEL, Ivan Aparecido; ANDRADE, Solange Ramos de (organizadores). *Tolerância e intolerância nas manifestações religiosas*. Franca - SP: UNESP – FHDSS, 2010. p. 16.

⁴ MANGONI, José Antônio. *Violência e idolatria no cristianismo : uma leitura da invasão cristã européia a partir da crítica da religião de Feuerbach e da concepção bíblica de Deus*. Dissertação (Mestrado em Teologia) Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1999. p. 33.

⁵ SETUBAL, Alexandre Montanha de Castro. *Aspectos interdisciplinares e jurídicos-trabalhista do direito fundamental à liberdade religiosa*. Dissertação de mestrado. UFBA, 2011. p. 16.

⁶ SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho: a dogmática dos direitos fundamentais e a construção de respostas constitucionalmente adequadas aos conflitos religiosos no ambiente de trabalho*. Niterói, RJ: Impetus, 2013. p. 1.

apresenta uma inexorável aptidão para exorbitar dos escaninhos da vida privada, fazendo-se acompanhar de uma cosmovisão que molda o comportamento do crente em todas as áreas da vida, incluindo, naturalmente, os espaços públicos onde, em decorrência da lida cotidiana pela sobrevivência, são travadas relações intersubjetivas.⁷

Empregados e empregadores são pessoas que trazem suas convicções religiosas e em alguns casos podem ser gerados conflitos que causam danos, em muitos casos surgindo à intolerância ou a perseguição religiosa, que podem ocorrer de forma velada ou explícita.⁸

Neste trabalho, pretende-se apresentar uma ferramenta para a gestão da diversidade⁹ religiosa nos locais de trabalho, um recurso para a criação de um local de trabalho igual, digno, sem violências e diversificado respeitando a diversidade religiosa dentro de sua força de trabalho, tendo como referência o documento produzido pela ENAR – *European Network Against Racism*¹⁰ sobre este tema, com o título *Managing Religious Diversity In The Workplace: A Good Practice Guide*¹¹, publicado em dezembro de 2015 na cidade de Bruxelas, na Bélgica.

1. Religião e liberdade religiosa

Inicialmente faz-se necessário definir religião, sendo esta uma tarefa difícil nas palavras de Reimer¹². Para Teraoka “o conceito de religião deve ser o mais aberto possível, a fim de evitar restrições desnecessárias no conceito”¹³.

⁷ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 1

⁸ SETUBAL, 2011, p. 16.

⁹ Nesta pesquisa o termo “diversidade religiosa” é usado no sentido da existência de diferentes religiões no mesmo ambiente de trabalho.

¹⁰ A ENAR informa que trabalha para acabar com o racismo e a discriminação étnicas e religiosas em toda a Europa. Disponível em: <http://www.enar-eu.org/About-us>. Acessado em: 10 de mar. 2018.

¹¹ Documento disponível em: http://www.enar-eu.org/IMG/pdf/equalatwork_2016_lr.pdf. Acessado em 8 de mar. 2018.

¹² REIMER, Haroldo. Liberdade religiosa na história e nas constituições do Brasil. 1ª edição. Editora Oikos. São Leopoldo-RS, 2013, p. 26.

¹³ TERAOKA, Thiago Massao Cortizo. *A liberdade religiosa no direito constitucional brasileiro*. Tese de doutorado, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2010. p. 44.

Rubem Alves¹⁴ em sua obra *‘o que é religião?’* informa que a religião surge de uma teia de símbolos, de uma rede de desejos e uma pretenciosa tentativa de transubstanciar a natureza e afirma que:

A religião nasce com o poder que os homens têm de dar nomes às coisas, fazendo uma discriminação entre coisas de importância secundária e coisas nas quais seu destino, sua vida e sua morte se dependuram. E esta é a razão por que, fazendo uma abstração dos sentimentos e experiências pessoais que acompanham o encontro com o sagrado, a religião se nos apresenta como um certo tipo de fala, um discurso, uma rede de símbolos. Com estes símbolos os homens discriminam objetos, tempos e espaços, construindo, com o seu auxílio, uma abóbada sagrada com que recobrem o seu mundo.¹⁵

Segundo Teraoka “para nós, religião é a crença e a manifestação da crença do poder divino ou sobrenatural. Baseada totalmente na fé, ainda que haja pretensão à correção científica por parte de seus seguidores”¹⁶. No mesmo contexto, ainda afirma que não é necessária uma normatização teológica, nem unidade organizacional ou vinculação a uma liderança, bastando a ligação ao sobrenatural, mesmo que não seja a um deus pessoal. Por fim, em sua tese, deixa claro que “embora deva ser interpretada ampliativamente, a abarcar todo o tipo de manifestação espiritual, o conceito de religião não pode ser confundido com ideologia, crenças políticas, ou outro tipo de manifestação intelectual do ser humano”¹⁷. Sendo necessária assim a ligação com o sobrenatural.

Para Reimer, no ocidente, geralmente concebe-se religião como um “conjunto de ideias e práticas por meio das quais as pessoas expressam a sua relação com algo transcendental, com o mundo espiritual ou simplesmente com Deus”¹⁸. Para este autor,

¹⁴ ALVES, Rubem. *O que é religião?*. 9 ed. São Paulo: Brasiliense, 1986. p. 25.

¹⁵ ALVES, 1986, p. 25.

¹⁶ TERAOKA, 2010, p. 44 e 45.

¹⁷ TERAOKA, 2010, p. 45.

¹⁸ REIMER, 2013, p. 26.

isso vem expresso a partir da raiz latina do termo religião, *religare*¹⁹, que significaria algo como religação com uma realidade ausente ou distante, com a qual, supostamente, o ser humano perdeu a sua relação essencial, por isso a prática de religião estaria sempre numa dimensão de busca, de religação. Ainda segundo este autor²⁰, a religião nasceria da capacidade humana de simbolização, sendo a consciência a fonte da religião, construindo uma rede simbólica que dá sentido às vivências pessoais e coletivas.

A pessoa em sua individualidade é que se expressa em termos religiosos, nas palavras de Reimer:

É a pessoa em sua individualidade que se expressa em termos religiosos. Alguma experiência marcante, alguma observação no curso da natureza, algum temor, medo, angústia ou esperança constituem o foco gerador da religião. É o interior da pessoa que faz brotar a semente da religião, mas é a vida social que a constrói em formas comunicativas. Quanto a essa genealogia, pode-se pensar em termos mais estritamente teológicos, dizendo que no âmago da pessoa é o próprio Deus que se revela, desencadeando a fé, que leva à religião.²¹

Conforme este autor é no íntimo da pessoa que nasce a semente da religião, e que nas relações interpessoais são construídas as formas comunicativas da religião. Considerando que as pessoas trabalhem oito horas diariamente (um terço do dia), em grande parte do dia as relações pessoais se desenvolvem nas relações laborais. O fenômeno religioso pode integrar consideravelmente estas relações.

Esta pesquisa adotará o conceito de religião proposto por Reimer descrito supra, ou seja, um conjunto de ideias e práticas por meio das quais as pessoas expressam a sua relação com algo transcendental, devido à sua ampla abrangência.

¹⁹ Para uma leitura mais densa, ver o trabalho da doutora em Ciência da Religião (UFJF) e Filosofia (UFRJ), Cristiane Almeida de Azevedo, intitulado: *A procura do conceito de religio: entre o relegere e o religare*, publicado na revista *Religare* (UFPB) V. 7, p. 90 a 96, 2010. Disponível em: <http://www.biblionline.ufpb.br/ojs/index.php/religare/article/viewFile/9773/5351>. Acessado em 15 fev. 2018.

²⁰ REIMER, 2013, p. 26.

²¹ REIMER, 2013, p. 26.

A compreensão do fenômeno religioso permite a identificação dos comportamentos que, comparecendo no ambiente de trabalho, estão inseridos no âmbito da liberdade religiosa²². O entendimento do valor atribuído “à liberdade religiosa no Estado democrático de Direito é essencial para que se entenda o papel que ela desempenha no contexto das relações humanas, dentre as quais aquelas que se desenvolvem no ambiente de trabalho”.²³

Em sua obra sobre o Estado e religião, Sabaini²⁴ faz uma análise do direito fundamental à liberdade religiosa no Brasil, afirmando que as limitações ao exercício pessoal de uma religião surgiram nos primórdios da humanidade:

Nos primórdios da humanidade, a religião praticada pelos povos era predominantemente politeísta. Entretanto, na grande maioria das civilizações antigas, as pessoas não tinham liberdade de escolher um deus para adorar, pois eram obrigadas a prestar culto ao deus da cidade onde viviam. Geralmente, os povos conquistados tinham que abandonar o seu deus para adorar o deus dos conquistadores.²⁵

Desta forma, os mais poderosos impunham sua religião aos mais fracos, que não tinham liberdade para escolha de sua religião, sendo compelidos a prestar culto ao deus dos conquistadores.

Consani afirma que “a liberdade é um elemento fundante do sujeito, ou seja, um fenômeno existencial, podendo ser vivida individualmente e nas possibilidades existentes no mundo concreto, sendo diferentes para cada pessoa”²⁶. Em sua pesquisa, ainda afirma que “o homem torna-se cada vez mais livre, conforme a ampliação de seu domínio sobre a natureza e sobre as relações sociais. A liberdade é uma conquista constante”²⁷.

O dicionário técnico jurídico de Deocleciano Torrieri Guimarães define liberdade como sendo uma “faculdade natural que

²² SANTOS JUNIOR, 2013, p. 45.

²³ SANTOS JUNIOR, 2013, p. 83.

²⁴ SABAINI, Wallace Tesch. Estado e religião: uma análise à luz do direito fundamental de religião no Brasil. São Paulo. Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2010. p. 45 e 46.

²⁵ SABAINI, 2010, p. 46.

²⁶ CONSANI, Débora. *O contrato de trabalho e a liberdade religiosa*. Dissertação de mestrado. Faculdade de Direito de Coimbra, Portugal, 2016. p. 17.

²⁷ CONSANI, 2016, p. 17.

permite à pessoa fazer o que quer, nos limites da lei, da moral e dos bons costumes, respeitados os direitos de cada um”²⁸. Ainda afirma o mesmo autor que liberdade de religião é “aquela que permite ao cidadão professar e divulgar religião, conservar-se nela ou praticar outra”²⁹.

Para Fonseca, “em sentido amplo, o direito fundamental de liberdade religiosa revela-se na liberdade de consciência, de religião e de culto, na liberdade de aprender e ensinar, na liberdade de manifestação”³⁰. Contudo, Teraoka afirma que “a liberdade religiosa não se confunde com a liberdade de consciência”³¹, e completa com a seguinte afirmação:

A liberdade de consciência abrange também outras esferas do indivíduo, que podem não estar relacionados com a religião. A liberdade de crença é aspecto ligado à liberdade religiosa, e, segundo nosso entendimento, sempre está ligado à religiosidade. A liberdade de consciência é, assim, mais abrangente que a liberdade de crença.³²

Segundo Teraoka, “a liberdade religiosa tem como princípio a separação do Estado (coisas de César) da religião (coisas de Deus). É o respeito e o princípio da não-intromissão do Estado (e de suas normas jurídicas), na religião e vice e versa.”³³

Em sua obra Ponzilacqua³⁴ afirma que a liberdade religiosa, em suas várias gradações, desde a convicção íntima até o direito de edificação de templos e manifestação pública da associação, decorre do direito fundamental à liberdade de convicção. Para ele a liberdade religiosa é direito que está diretamente ligado aos direitos humanos:

²⁸ GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. *Dicionário Técnico Jurídico*, 16^aed. – São Paulo. Rideel, 2013. p. 465.

²⁹ GUIMARÃES, 2013, p. 465.

³⁰ FONSECA, Francisco Tomazoli Da. *A liberdade religiosa como direito fundamental e a laicização do estado democrático de direito*. Dissertação de mestrado, Faculdade de Direito do Sul de Minas. Pouso Alegre – MG, 2014. p. 99.

³¹ Teraoka, 2010, p. 48.

³² Teraoka, 2010, p. 48.

³³ Teraoka. 2010, p. 13.

³⁴ PONZILACQUA, Márcio Henrique Pereira (Organizador). *Direito e Religião: abordagens específicas*. Ribeirão Preto: SDDS/ FDRP Universidade de São Paulo, 2016. p. 16.

E esse é, eminentemente, um direito historicamente associado aos chamados direitos humanos de primeira geração, destinados à consolidação das concepções de individualidade, da dignidade humana e da livre direcionamento de seu pensamento e convicções, sem coações exteriores, quer do Estado quer de quaisquer outras organizações da sociedade civil.³⁵

Esta afirmação se confirma com o disposto na Declaração Universal de Direitos Humanos³⁶ que em seu artigo 18º determina o seguinte:

Toda a pessoa tem direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião; este direito implica a liberdade de mudar de religião ou de convicção, assim como a liberdade de manifestar a religião ou convicção, sozinho ou em comum, tanto em público como em privado, pelo ensino, pela prática, pelo culto e pelos ritos.³⁷

Outro documento que corrobora com a afirmação acima é a Convenção Americana Sobre Direitos Humanos³⁸ em seu artigo 12:

³⁵ PONZILACQUA, 2016, p. 16.

³⁶ A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) é um documento marco na história dos direitos humanos. Elaborada por representantes de diferentes origens jurídicas e culturais de todas as regiões do mundo, a Declaração foi proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris, em 10 de Dezembro de 1948, através da Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral como uma norma comum a ser alcançada por todos os povos e nações. Ela estabelece, pela primeira vez, a proteção universal dos direitos humanos. Fonte: Organização das Nações Unidas, disponível em: <https://nacoesunidas.org/docs/>, acessado em 10 de nov. de 2017.

³⁷ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>, acessado em 10 de nov. 2017

³⁸ Em 1969 foi aprovada a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, pela Organização dos Estados Americanos (OEA), que entrou em vigor em 1978 e que foi ratificada, até Janeiro de 2012, por 24 países: Argentina, Barbados, Brasil, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, Dominica, República Dominicana, Equador, El Salvador, Granada, Guatemala, Haiti, Honduras, Jamaica, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Suriname, Uruguai e

Artigo 12. Liberdade de consciência e de religião

1. Toda pessoa tem direito à liberdade de consciência e de religião. Esse direito implica a liberdade de conservar sua religião ou suas crenças, ou de mudar de religião ou de crenças, bem como a liberdade de professar e divulgar sua religião ou suas crenças, individual ou coletivamente, tanto em público como em privado.

2. Ninguém pode ser objeto de medidas restritivas que possam limitar sua liberdade de conservar sua religião ou suas crenças, ou de mudar de religião ou de crenças.

3. A liberdade de manifestar a própria religião e as próprias crenças está sujeita unicamente às limitações prescritas pela lei e que sejam necessárias para proteger a segurança, a ordem, a saúde ou a moral públicas ou os direitos ou liberdades das demais pessoas.

4. Os pais, e quando for o caso os tutores, têm direito a que seus filhos ou pupilos recebam a educação religiosa e moral que esteja acorde com suas próprias convicções.³⁹

Recentemente a Organização das Nações Unidas (ONU), emitiu uma nota na Assembleia Geral, realizada em 2014, com o título “*Elimination of all forms of religious intolerance*”, em que fez as seguintes recomendações sobre a liberdade religiosa no ambiente de trabalho:

Under freedom of religion or belief, States have a formal responsibility to prevent and eliminate all forms of intolerance and discrimination based on religion or belief, including in the workplace. Their responsibility goes far beyond ensuring non-discrimination in employment within State

Venezuela. A Convenção define os direitos humanos que os Estados ratificantes se comprometem internacionalmente a respeitar e a dar garantias para que sejam respeitados.

³⁹ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Disponível em: <http://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/convencion.asp>, acessado em 11 de nov. 2017.

institutions; they must also combat discrimination within the larger society, including as regards employment in the private sector. Other stakeholders — companies, trade unions, religious communities, civil society organizations — are also encouraged to use their potential to contribute to a climate of tolerance and to an appreciation of the diversity of religion or belief in the workplace.⁴⁰

Foram feitas recomendações diretas no que diz respeito à liberdade de religião ou crença, afirmando que os Estados têm a responsabilidade formal de prevenir e eliminar todas as formas de intolerância e discriminação com base na religião ou crença, incluindo no local de trabalho. Sua responsabilidade vai muito além de garantir a não discriminação no emprego dentro das instituições do Estado; eles também devem combater a discriminação dentro da sociedade, inclusive como diz respeito ao emprego no setor privado. Outras partes interessadas - empresas, sindicatos, comunidades religiosas, organizações da sociedade civil também são incentivados a usar seu potencial para contribuir para um clima de tolerância e uma apreciação da diversidade de religião ou crença no ambiente de trabalho.

A liberdade religiosa é essencial para as manifestações harmoniosas das crenças na sociedade e conseqüentemente nas relações laborais.

2. A violência por motivos religiosos

Ribeiro afirma “que a violência pode ser manifestada de diversas formas: física, em que ocorre um dano físico na vítima; psicológica, que deixa marcas profundas na mente. A violência simbólica é feita e repercutida de maneira sutil como agressão humana”⁴¹.

⁴⁰ UNITED NATIONS. *General Assembly. Elimination of all forms of religious intolerance*. 2014, p. 21. Disponível em: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Religion/A.69.261.pdf>. Acessado em 10 de out. 2017

⁴¹ RIBEIRO, Wesley dos Santos. *Intolerância religiosa e violência, frente às práticas religiosas no Brasil, no século XXI*. Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Ciências da Religião, Goiânia, 2016. p. 77.

Nas palavras de Pinto “a violência faz parte da vida humana e existe desde que o homem é homem, não sendo possível conceber uma época paradisíaca do bom selvagem como propunham alguns iluministas”⁴². Para Mangoni, “forçar a mudança na fé das pessoas é uma das maiores violências, pois mexe com o todo da pessoa, com o significado de sua vida. E o ser humano não consegue viver se não conseguir significar sua vida.”⁴³

Contudo não apenas no âmbito emocional pode ocorrer a violência por motivo religioso. Na pesquisa desenvolvida pela ENAR, há relatos da ocorrência de violência não somente no campo emocional, mas também física, no que se refere ao assédio moral⁴⁴ ligado à religião.⁴⁵

Mangoni afirma em sua pesquisa que “na violência há uma busca de nivelamento, onde todos devem ser iguais ao mais forte. O desafio de vencer a violência é enorme”⁴⁶, pois segundo Girard “fazer violência ao violento significa deixar-se contaminar pela violência”⁴⁷ e aquele que “combate a violência se torna dela participante, com ela se identifica e dela não se distingue”⁴⁸.

Schultz ao analisar a violência e o sagrado, obra de René Girard⁴⁹, afirma que:

⁴² PINTO, Porfírio. A violência e o sagrado: notas soltas. Revista Lusófona de Ciência das Religiões – Ano VIII, 2009. Lisboa, Portugal, 2009. p. 9.

⁴³ MANGONI, 1999, p. 26.

⁴⁴ Segundo Fiorelli (2015, p. 11) citando o alemão Heiz Leymann, o assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colegas desenvolvem contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

⁴⁵ ENAR, *European Network Against Racism. Managing Religious Diversity In The Workplace: A Good Practice Guide*. Brussels, Belgium, 2015, p. 12. Disponível em: http://www.enar-eu.org/IMG/pdf/equalatwork_2016_lr.pdf. Acessado em 8 de mar. 2018.

⁴⁶ MANGONI, 1999, p. 33.

⁴⁷ GIRARD, René. A violência e o sagrado. São Paulo : Paz e terra, 1990, p. 41.

⁴⁸ MANGONI, 1999, p. 33.

⁴⁹ Foi um filósofo e historiador francês. René Girard é conhecido por suas teorias que consideram o mimetismo a origem da violência humana que destrutura e reestrutura as sociedades, fundando o sentimento religioso arcaico. *A Violência e o Sagrado*, de 1972, expõe a segunda tese pela qual René Girard é conhecido: a do bode expiatório como fundamento do sagrado e, por conseguinte, das religiões e das culturas. Para René Girard, haveria no judaísmo e no cristianismo uma inteligência

René Girard constrói um sistema antropológico-fenomenológico para explicar a origem da cultura e a estrutura de violência nas sociedades. Sua tese é que a articulação dos diversos fenômenos sociais opera através da íntima relação do sagrado com a violência. O sagrado é a ferramenta reguladora da qual as sociedades lançam mão diante da ameaça de violência generalizada. Este processo é a própria fundação da cultura. O âmbito do sagrado está pleno de violência, e a violência é sempre sacralizada.⁵⁰

Segundo Ganzevoort pesquisas específicas sobre a conexão religião-violência em agressores podem ser encontradas em várias áreas. Existindo uma forte evidência para a correlação entre religião e preconceito. Embora o preconceito em si não equalize o comportamento violento, ele pode ser visto como estando no mesmo intervalo.⁵¹

3.Ferramenta para gestão da diversidade religiosa no ambiente de trabalho

Com o objetivo de facilitar a gestão da diversidade religiosa no local de trabalho, propõe-se uma tabela de verificação conforme apresentado na Tabela 1, elaborada a partir de um modelo proposto pela ENAR. As adaptações propostas foram feitas considerando a




especial do fenômeno: as religiões pagãs assumiriam o ponto de vista dos perseguidores da vítima original, que seria acusada de causar a desordem na comunidade, ao passo que o judaísmo e o cristianismo, destacando -se as narrativas evangélicas, enfatizariam a inocência dessa vítima ao narrar a mesma violência desde seu ponto de vista. Disponível em: http://renegirard.com.br/blog/?page_id=2. Acessado em: 17 de mar. 2018.

⁵⁰ SCHULTZ, Adilson. A violência e o sagrado segundo René Girard. Revista Eletrônica do Núcleo de Estudos e Pesquisa do Protestantismo (NEPP) da Escola Superior de Teologia Volume 03, jan.-abr. de 2004. p. 9. Disponível em: www.periodicos.est.edu.br/index.php/nepp/article/download/2155/2063. Acessado em 13 de mar. 2018.

⁵¹ GANZEVOORT, R.Ruard. *Violence, Trauma, and Religion*. Paper presented at the 2006 conference of the *International Association for the Psychology of Religion*, Leuven, Belgium, 2006. p. 6.

experiência deste autor com os ambientes nos quais laborou e observâncias dos textos aqui utilizados nesta pesquisa.

TABELA 1 – Gestão da diversidade religiosa no ambiente de trabalho⁵²

AÇÕES	PRÁTICAS	Implementação		
				
Valorizar as diferenças	A - Valorizando a diferença como questão estratégica			
	Desenvolver uma estratégia de diversidade, incluindo negócios benéficos, objetivos e medidas específicas.			
	B - Repensar o exercício de neutralidade			
	C - Auto avaliação			
	I. Testar os procedimentos de recrutamento para discriminação.			
	II. Coleta de dados de igualdade segundo boas práticas.			
	III. Pesquisas da equipe para incluir questões de diversidade religiosa.			
	IV. Liderança para dar passos corretivos ativos em resposta a discriminação identificada.			
Criar uma cultura de liberdade, respeito e dignidade	A - Princípios fundamentais de liberdade, respeito e dignidade.			
	I. Gerentes de RH para desenvolvem programas específicos e adaptados programas de sensibilização cultural e religiosa.			
	II. Líderes incorporam a diversidade como um princípio de liderança, incluindo tais critérios em gerentes (e outro pessoal) avaliação de desempenho.			
	III. Construir um mecanismo eficaz e robusto de reclamações juntamente com as regulamentações internas e suporte a vítima.			
Acomodação razoável e soluções universais	A - Uma política geral de acomodação razoável.			
	B - Construindo conhecimento de manifestação religiosa e consulta			
	I. Treinar gestores de Recursos Humanos para construir seu conhecimento de diversas práticas religiosas.			
	II. Diálogo com minorias religiosas dentro da empresa na formulação de políticas, envolvendo os representantes.			
	III. Consultas com especialistas em saúde e segurança.			
	C-Soluções universais			
	I. Espaços gerais de meditação.			
	II. Adoção de políticas flexíveis de gerenciamento de tempo de pausa.			
	III. Demonstrar consciência de respeito, aceitação e confiança.			

⁵² Adaptado a partir do trabalho desenvolvido pela ENAR, 2015, p. 23.

O modelo proposto pela ENAR é o resultado da sétima edição do seminário anual *Equal@work* organizado pela própria entidade, que focalizou a diversidade religiosa no local de trabalho e explorou os desafios, barreiras e dificuldades associadas às obrigações e práticas tradicionais em espaços de trabalho seculares. As várias partes interessadas que participaram do evento analisaram a sobreposição entre religiões e outras formas de discriminação, identificando a necessidade de encontrar abordagens específicas e mais inclusivas para acomodar as minorias no ambiente de trabalho.⁵³

O respeito à diversidade e às escolhas religiosas pessoais de um empregado não é tarefa fácil. Assim, a ENAR afirma buscar, através do modelo proposto, contribuir para a discussão, destacando particularmente as experiências de membros de minorias religiosas que relataram suas histórias de discriminação na forma de estudos de casos, que contribuíram para a construção da ferramenta desenvolvida.⁵⁴

A Tabela 1, aqui adaptada, fornece alguns dos princípios básicos que os empregadores podem usar para melhorar a inclusão de minorias religiosas no ambiente de trabalho, minimizando desta forma a violência religiosa e propiciando um melhor clima nas relações no âmbito laboral.

A tabela está dividida nas colunas: ações, práticas e implementação. Na coluna ações estão comandos principais que serão mitigados em práticas que deverão ser implementadas.

A primeira ação é valorizar as diferenças, criando um ambiente em as minorias religiosas se sintam incluídas, respeitadas e valorizadas porque o trabalho deles é tão importante quanto o dos demais trabalhadores. Existem numerosas barreiras que inibem essa cultura de dignidade e respeito, decorrente do acesso restrito ao emprego, discriminação, progressão limitada na carreira, maiores e menores obstáculos à manifestação da religião no trabalho. Entre as práticas se serem adotadas destacam-se desenvolver uma estratégia de diversidade, repensar o exercício de neutralidade⁵⁵, e ainda

⁵³ ENAR, 2015, p. 3.

⁵⁴ ENAR, 2015, p. 3.

⁵⁵ Segundo a ENAR (2015, p. 18) as políticas de neutralidade não são neutras - elas excluem alguns símbolos da diferença (símbolos religiosos), mas não outros (roupas significando gênero). Eles são baseados na ideia de que similaridade significa igualdade, e não a ideia de que abraçar as diferenças de empregados é uma forma de promover igualdade na prática. Políticas de neutralidade afetam desproporcionalmente aqueles que

realizar auto avaliações verificando procedimentos de recrutamento, conhecer a diversidade da equipe e ter liderança na correção de discriminações identificadas.

A segunda ação é criar uma cultura de liberdade, respeito e dignidade. Fazendo com os gerentes de recursos humanos desenvolvam programas específicos e adaptados de sensibilização cultural e religiosa. Fazer com que os líderes de equipes incorporem a diversidade como um princípio de liderança, incluindo tais critérios em gerentes (e outro pessoal) nas avaliações de desempenho. Por fim, construir um mecanismo eficaz e robusto de reclamações juntamente com as regulamentações internas e suporte a vítima de discriminação e demais violências religiosas.

A terceira ação é promover a acomodação razoável e soluções universais. Praticando uma política de acomodação razoável da diversidade religiosa⁵⁶. Construindo na equipe conhecimento de manifestação religiosa e consulta⁵⁷: treinando gestores de recursos humanos para construir seu conhecimento de diversas práticas religiosas; promovendo diálogo com minorias religiosas dentro da empresa na formulação de políticas, envolvendo os representantes; consultando especialistas em saúde e segurança do trabalho para verificar se o adorno ou vestimenta pode contribuir negativamente para ocorrência de acidentes do trabalho ou dano a saúde dos trabalhadores. Por fim, buscar soluções universais tais como espaços gerais para meditação, adoção de políticas flexíveis de gerenciamento de tempo de pausa⁵⁸, adoção de uma política genérica de férias e licença, e por fim, demonstrar consciência de respeito, aceitação e confiança⁵⁹.

escolhem manifestar visivelmente sua religião sobre aqueles que não ou aqueles que não têm uma religião. Como tal, eles não são neutros, expressam um preconceito em favor de não manifestar a religião.

⁵⁶ Segundo ENAR (2015, p. 15) as políticas justas de diversidade religiosa farão com que a minoria e a equipe se sintam valorizada e respeitada, aumentando a produtividade lealdade à organização e retenção de talentos.

⁵⁷ Conforme a ENAR (2015, p. 22) um passo importante no equilíbrio de interesses é a consulta. Em primeiro lugar, o conhecimento da importância de diferentes obrigações pode ser obtido através de consulta com os funcionários minoritários. Isto pode ser diretamente, através de a criação de grupos de trabalho de empregados ou através de sindicatos e representantes dos trabalhadores.

⁵⁸ Segundo a ENAR (2015, p. 23) as pausas podem proporcionar oração e obrigações religiosas, mas também a atividade secular.

⁵⁹ Para a ENAR (2015, p. 17) a preocupação com a diversidade deve visar capacitar todos os seus funcionários a se sentirem confiantes em sua própria diversidade e características, onde quer que elas uma minoria ou não em seu ambiente de trabalho

Importante observar-se que a coluna ‘implementação’ tem por objetivo indicar o andamento ou sensação de cumprimento das ações e práticas na gestão da diversidade religiosa na empresa.

Considerações finais

A religião seria um conjunto de ideias e práticas por meio das quais as pessoas expressam a sua relação com algo transcendental. Como exposto neste trabalho as relações de trabalho são um ambiente particularmente propício para o desenvolvimento de conflitos relacionados com a manifestação do fenômeno religioso, quer por meio da violência física ou psicológica, envolvendo a discriminação por motivos religiosos. A liberdade religiosa é essencial para as manifestações harmoniosas das crenças na sociedade e conseqüentemente nas relações laborais. Como visto, na violência há uma busca de nivelamento, onde todos devem ser iguais ao mais forte. O desafio de vencer a violência é muito grande.

O modelo de gestão proposto pela ENAR focalizou a diversidade religiosa no local de trabalho e explorou os desafios, barreiras e dificuldades associadas às obrigações e práticas tradicionais em espaços de trabalho seculares. As várias partes interessadas que participaram do evento analisaram a sobreposição entre religiões e outras formas de discriminação, identificando a necessidade de encontrar abordagens específicas e mais inclusivas para acomodar as minorias no ambiente de trabalho.

Com a ferramenta ora adaptada pode-se contribuir com a construção de ambientes laborais mais saudáveis, com maior respeito pelas diversas crenças religiosas e principalmente com menor violência e discriminação por motivos religiosos. Sugere-se para um trabalho futuro o uso desta ferramenta em uma empresa que tenha passado por problemas de conflitos pela diversidade religiosa de seus empregados, fazendo-se uma pesquisa de clima organizacional antes e depois de usar a ferramenta aqui proposta.

Referências

ALVES, Rubem. O que é religião?. 9 ed. São Paulo: Brasiliense, 1986.

CONSANI, Débora. *O contrato de trabalho e a liberdade religiosa*. Dissertação de mestrado. Faculdade de Direito de Coimbra, Portugal, 2016.

ELIADE, Mirea. *O sagrado e o profano*. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

ENAR, *European Network Against Racism. Managing Religious Diversity In The Workplace: A Good Practice Guide*. Brussels, Belgium, 2015. Disponível em: http://www.enar-eu.org/IMG/pdf/equalatwork_2016_lr.pdf. Acessado em 8 de mar. 2018.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé. *Assédio moral: uma visão multidisciplinar*. – 2 ed. – São Paulo: Atlas, 2015.

FONSECA, Francisco Tomazoli Da. *A liberdade religiosa como direito fundamental e a laicização do estado democrático de direito*. Dissertação de mestrado, Faculdade de Direito do Sul de Minas. Pouso Alegre – MG, 2014.

GANZEVOORT, R.Ruard. *Violence, Trauma, and Religion*. Paper presented at the 2006 conference of the *International Association for the Psychology of Religion*, Leuven, Belgium, 2006.

GIRARD, René. *A violência e o sagrado*. São Paulo : Paz e terra, 1990.

GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. *Dicionário Técnico Jurídico*, 16ªed. – São Paulo. Rideel, 2013.

MANGONI, José Antônio. *Violência e idolatria no cristianismo : uma leitura da invasão cristã européia a partir da crítica da religião de Feuerbach e da concepção bíblica de Deus*. Dissertação (Mestrado em Teologia) Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1999.

MANOEL, Ivan Aparecido; ANDRADE, Solange Ramos de (organizadores). *Tolerância e intolerância nas manifestações religiosas*. Franca - SP: UNESP – FHDSS, 2010.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em: <http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>, acessado em 10 de nov. 2017

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*. Disponível em:

<http://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/convencion.asp>, acessado em 11 de nov. 2017.

PINTO, Porfírio. A violência e o sagrado: notas soltas. Revista Lusófona de Ciência das Religiões – Ano VIII, 2009. Lisboa, Portugal, 2009.

PONZILACQUA, Márcio Henrique Pereira (Organizador). Direito e Religião: abordagens específicas. Ribeirão Preto: SDDS/ FDRP Universidade de São Paulo, 2016.

REIMER, Haroldo. Liberdade religiosa na história e nas constituições do Brasil. 1ª edição. Editora Oikos. São Leopoldo-RS, 2013.

RIBEIRO, Wesley dos Santos. *Intolerância religiosa e violência, frente às práticas religiosas no Brasil, no século XXI*. Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Ciências da Religião, Goiânia, 2016.

SABAINI, Wallace Tesch. Estado e religião: uma análise à luz do direito fundamental de religião no Brasil. São Paulo. Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2010.

SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos. Liberdade religiosa e contrato de trabalho: a dogmática dos direitos fundamentais e a construção de respostas constitucionalmente adequadas aos conflitos religiosos no ambiente de trabalho. – Niterói, RJ: Impetus, 2013.

SCHULTZ, Adilson. A violência e o sagrado segundo René Girard. Revista Eletrônica do Núcleo de Estudos e Pesquisa do Protestantismo (NEPP) da Escola Superior de Teologia Volume 03, jan.-abr. de 2004. p. 9. Disponível em: www.periodicos.est.edu.br/index.php/nepp/article/download/2155/2063. Acessado em 13 de mar. 2018.

SETUBAL, Alexandre Montanha de Castro. *Aspectos interdisciplinares e jurídicos-trabalhista do direito fundamental à liberdade religiosa*. Dissertação de mestrado. UFBA, 2011.

TERAOKA, Thiago Massao Cortizo. *A liberdade religiosa no direito constitucional brasileiro*. Tese de doutorado, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2010.

UNITED NATIONS. *General Assembly. Elimination of all forms of religious intolerance*. 2014, p. 21. Disponível em:

<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Religion/A.69.261.pdf>.
Acessado em 10 de out. 2017