

A expressão e garantia da liberdade religiosa ocupa um importante lugar na esfera dos [direitos fundamentais](#).

A discussão sobre a proteção, expressão e impactos da **liberdade religiosa** no ambiente de trabalho também constituem uma categoria que tem importância na realidade jurídica.

De modo geral, a liberdade religiosa consiste em um conjunto amplo de liberdades e expressões relacionadas à atividades religiosas ou crenças, de culto e organização religiosa.

Nesse sentido, este texto irá apresentar, com foco no ambiente de trabalho, as principais ponderações acerca da liberdade religiosa.

No Brasil, a proteção a esta liberdade encontra-se espalhada pelo texto constitucional, uma vez que seus impactos ocorrem em diversas áreas.

Contudo, seu principal regulamento encontra-se no artigo 5º, inciso VI, da CF, o qual estabelece a inviolabilidade da liberdade de crença, bem como de **cultos religiosos**.

Entretanto, embora seja elencado como um direito fundamental, ainda existem situações de desrespeito e violação dessa liberdade, principalmente no ambiente de trabalho.

Isso porque, as relações de trabalho são, via de regra, verticais. O que gera um local de hipossuficiência do(a) trabalhador(a) em relação ao(à) empregador(a).

Ou seja, considerando a existência de subordinação, os(as) trabalhadores(as), por muitas vezes, não se posicionam diante das violações.

Além disso, como a própria **jurisprudência trabalhista** já apresentou, é de responsabilidade da empresa zelar por um meio ambiente de trabalho sem práticas discriminatórias contra ou entre colaboradores(as).

Desse modo, a preservação deste direito, também tem o objetivo de evitar a ocorrência de danos e/ou crimes, como será apresentado nos próximos itens.

INDENIZAÇÕES E CRIMES



O artigo 1º da Lei nº 7.716/89 estabelece que "serão punidos, na forma desta lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional."

De modo específico, a aplicação da lei ao ambiente de trabalho encontra-se no artigo 4º.

Segundo este dispositivo, há a ocorrência de crime, com a possibilidade de pena de 2 a 5 anos, aquele(a) que nega ou impõe obstáculos a um emprego em uma empresa privada, pelos motivos trazidos no artigo 1º.

Além disso, os casos reiterados de discriminação no ambiente de trabalho, também podem ensejar a responsabilização por assédio moral, o que não exclui as responsabilizações criminais.

Aqui, vale o destaque aos casos de discriminação contra religiões de matriz africana, assim como a aplicação conjunta do Estatuto da Igualdade Racial ([Lei nº 12.288/10](#)).

O destaque se baseia no fato de que, praticantes de religiões de matrizes africanas são vítimas tanto da intolerância religiosa, quanto do racismo.

Por isso, é de suma importância uma atenção singular a estes casos no ambiente de trabalho, para que não haja a perpetuação destas violências.

COMO PROTEGER À LIBERDADE DE RELIGIÃO NO COTIDIANO?

Diante da diversidade de religiões e crenças, [uma postura inclusiva e acolhedora é o ideal para a formação e garantia de um ambiente de trabalho saudável.](#)

Por exemplo, no tocante às seguintes situações:

- alimentação
- vocabulário

No tocante à alimentação, sabe-se que algumas crenças ou religiões possuem limitações alimentares, e por isso, é importante considerar tais restrições ao fornecer alimentação dentro da sede.

Além da alimentação, o cuidado com o vocabulário mostra-se como fator relevante na prevenção à discriminação.

Por isso, não são indicadas as manifestações que reforçam estereótipos, por exemplo.

Em conclusão, estas são as principais ponderações da **liberdade religiosa** no ambiente de trabalho. [Continue acompanhando nosso blog e siga nosso Instagram para mais conteúdos.](#)