

TRABALHO E INTOLERÂNCIA RELIGIOSA: UM ESTUDO SOBRE A PROBLEMÁTICA DO PRECONCEITO CONTRA PRATICANTES DE RELIGIÕES DE MATRIZ AFRICANA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

TRABAJO E INTOLERANCIA RELIGIOSA: UN ESTUDIO SOBRE EL PROBLEMA DEL PREJUÍCIO CONTRA LOS PRACTICANTES DE RELIGIONES DE ORIGEN AFRICANO EN EL AMBIENTE ORGANIZACIONAL

WORK AND RELIGIOUS INTOLERANCE: A STUDY ABOUT THE ISSUE OF THE PREJUDICE AGAINST AFRICAN DESCENT RELIGIONS BELIEVERS IN THE ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT

Bianca BICHULI LOPES¹
Pablo EMILIO DA SILVA²
Pedro Augusto Dinelli CRUZ³

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo analisar as influências e consequências da intolerância religiosa no comportamento interpessoal dentro das organizações. O estudo integra professantes de religiões africanas, pertencentes de centros de religião de matriz africana na região do Médio Paraíba. Foi aplicada pesquisa bibliográfica e pesquisa descritiva em campo, com coletas de dados a partir de grupo focal utilizando perguntas semiestruturadas. Foram entrevistados 30 participantes divididos em três grupos de dez pessoas cada, com idade mínima de 18 e máxima de 70 anos, com diversidade de gênero, etnia e orientação sexual. A partir da análise de dados chegou-se à conclusão que a intolerância religiosa é algo latente e emergente no âmbito institucional, sendo grande potencializador de conflitos interpessoais e sofrimento psíquico do colaborador, carecendo de atenção e desenvolvimento de novas estratégias organizacionais, assim como maior integração de profissionais da psicologia para contribuir na solução e enfrentamento dessa problemática.

PALAVRAS-CHAVE: Religiões de matriz africana. Intolerância religiosa. Grupo focal. Contexto organizacional. Psicologia.

RESUMEN: *Este artículo tiene por objeto analizar las influencias y consecuencias de la intolerancia religiosa en el comportamiento interpersonal dentro de las organizaciones. El estudio integra practicantes de religiones africanas, pertenecientes a centros de religión de origen africano en la región de Media Paraíba. La investigación bibliográfica y la investigación descriptiva se aplicaron en el campo, con la recopilación de datos de un grupo*

¹ Centro Universitário de Barra Mansa (UBM), Barra Mansa – RJ – Brasil. Graduada no curso de Psicologia. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5229-3501>. E-mail: mailto:E-mail%3Abianca_bichuli@hotmail.com

² Centro Universitário de Barra Mansa (UBM), Barra Mansa – RJ – Brasil. Graduado no curso de Direito. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3328-8381?lang=pt>. E-mail: <mailto:pabloemilios88@gmail.com>

³ Universidade Estácio de Sá (UNESA), Rio de Janeiro – RJ – Brasil. Docente do curso de Psicologia - UBM. Mestrado em Ciências Sociais (UFRRJ). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9523-9713>. E-mail: pdcruz88@gmail.com

de focal utilizando perguntas semiestruturadas. Se entrevistó a treinta participantes, divididos en tres grupos de diez personas cada uno, con una edad mínima de 18 años y una edad máxima de 70, con diversidad de género, etnia y orientación sexual. Desde el análisis de datos se concluyó que la intolerancia religiosa es algo latente y emergente en el ámbito institucional, como también un gran potenciador de conflictos interpersonales y sufrimientos psíquicos del colaborador, que carece de atención y desarrollo de nuevas estrategias organizativas, así como una mayor integración de los profesionales de la psicología para contribuir a la solución y enfrentando este problema.

PALABRAS CLAVE: *Religiones de origen africano. Intolerancia religiosa. Grupo focal. Contexto organizacional. Psicología.*

ABSTRACT: *The present article has as objective to analyze the influences and consequences of religious intolerance in the interpersonal behavior inside organizations. The study integrates African descent religions believers, that are part of African descent religions meetinghouse in the Médio Paraíba region. It has been deployed bibliographic and descriptive researches in field, with data collection spawned from focus groups using semi structured questions. Thirty participants were interviewed and divided into three groups of ten people each, with ages from 18 to 70 years old, with gender, ethnic and sexual orientation diversity. By the data analysis it has been brought to a conclusion that the religious intolerance is latent and emergent in the institutional ambit, being a great intensifier in interpersonal conflict and psychic suffering of the worker, in need of attention and new organizational strategies development. The conclusion also showed the necessity of growth of psychology professionals integration to contribute in solutions and confrontation of this problematic.*

KEYWORDS: *African descent religions. Religious intolerance. Focus group. Organization context. Psychology.*

Introdução

Intolerância religiosa tem sido um assunto mundialmente em evidência, principalmente quanto aquelas que não seguem a doutrina cristã. No Brasil as religiões de matriz afro, são as que mais padecem de forma sistemática com a intolerância. Conforme dados do Disque 100, canal para denúncias de violação dos direitos humanos, 59% do total de casos registrados de 2011 a 2018 eram referentes a religiões de matriz africana (CAPETTI; CANÔNICO, 2019)

Quando se fala em intolerância religiosa, não se trata apenas de um embate entre credos diferentes, se fala também de todo contexto histórico-social quanto a diversidade e pluralidade que permeia nossa sociedade, principalmente se fala em racismo. Há mais de 500 anos aqui no Brasil, o negro assim como sua cultura, vem sendo marginalizado e segregado, desde a ancestralidade o negro vem sendo escravizado em seu corpo, sua essência e sua alma.

Ao se tratar de religiões africanas e afro-brasileiras, é entendido como as religiões Umbanda, Candomblé, Tambor de Mina, Batuque, Catimbó, Quimbanda, Omolocô entre outras. Tais religiões foram trazidas pelos escravos advindos da África, no século XVII com a colonização das terras brasileiras, assim como os índios, que já que eram donos desta terra, os negros foram obrigados a sucumbirem a uma cultura e religiosidade que não os pertenciam, criando assim o sincretismo religioso, para que pudessem rezar para suas divindades com certa liberdade e segurança.

Por derivar de povos africanos, essas religiões acabaram por serem levadas à margem da sociedade escravocrata, por já diminuir os negros e indígenas socialmente criando um pensamento de que eram de menor valor societário pela hierarquização cultural, que cria uma concepção de interiorização social, tendo o conceito derivado de Charles Darwin com sua ideia de evolução, que aplicada às sociedades, cria um juízo de que um povo evoluiu mais que o outro, justificando assim sua idealização de dominância, como diz Alexandre Cumino, sacerdote de umbanda e diretor da Associação Umbandista e Espiritualista do Estado de São Paulo (Aueesp) em sua entrevista ao site G1, “a intolerância religiosa é advinda do preconceito em relação ao negro, à cultura do negro e à religião do negro” (VIEIRA, 2018).

Ao tocante do meio trabalhista, vemos a coletividade com um objetivo, no qual seria exercer a atividade do trabalho, onde os relacionamentos interpessoais se desenvolvam centrado unicamente neste objetivo, porém essa expectativa torna-se inatingível, uma vez que a mão de obra é composta do fator humano. Na equipe de trabalho vemos as singularidades representadas por outros tipos de grupamento, como a relação social, sexualidade, idade, formação acadêmica, cargos entre outros, a que será tratada no presente artigo será a da religião, mais especificamente os praticantes de religiões de matriz africana. A cultura brasileira, assim como em alguns outros países, tem a religião posta em elevado patamar na vida do sujeito, portanto, a religião caminha em conjunto dos outros aspectos da vida, inclusive do trabalho.

A partir disso, formulamos a seguinte indagação: como a intolerância religiosa contra praticantes de religiões afro-brasileira se manifesta nas relações de trabalho dentro das organizações? Para responder a essa pergunta, realizamos uma pesquisa empírica de cunho cultural, subjetiva e comportamental.

Este trabalho está estruturado em cinco partes, introdução, desenvolvimento, objetivos e métodos de pesquisa, resultados e discussão e conclusão.

Desenvolvimento

Conforme explicado no dicionário Michaelis, preconceito é toda opinião idealizada através de pensamentos sem critérios, nos quais se dá o julgamento de outrem por meio de movimentos hostis sem base de conhecimento ou por fundamentos generalistas, e discriminação é o ato de segregar alguém ou um grupo de pessoas pelo preconceito referente a uma especificidade corporal, cultural, religiosa, política, entre outras.

Discriminação étnica é o ato de segregar grupos humanos, diferenciando uns dos outros pela cor da pele, socialmente chamado de racismo, sendo tais conceitos diferentes, como descreve Nilma Lino Gomes, “a palavra discriminar significa “distinguir”, “diferenciar”, “discernir”. A discriminação racial pode ser considerada como a prática do racismo e a efetivação do preconceito [...]” (GOMES, 2005, p. 55).

Assim como a sociedade vai se reformulando com o passar dos anos, o mesmo aconteceu com o racismo, que outrora não era como na contemporaneidade. O racismo no passado era regido pela constituição vigente do período colonial até o início da república, no qual os negros não tinham acesso ao estudo, casamentos inter-raciais não eram aceitos, eram proibidos de frequentarem certos locais públicos, inclusive algumas igrejas, ademais, os negros serem passíveis de escravidão era certamente uma forma de racismo e discriminação.

[...] as diferenças não seriam fixadas nem imutáveis, mas efeitos contingentes da história social. A teoria racista pós-moderna e a teoria antirracista moderna dizem, com efeito, em grande parte a mesma coisa, e é difícil diferenciá-las nesse aspecto.

Na verdade, e precisamente porque se supõe que essa argumentação relativista e cultura lista seja necessariamente antirracista que a ideologia dominante de toda nossa sociedade parece hoje hostil ao racismo e que a teoria racista pós-moderna aparentemente não é racista de forma alguma (HARDT, 2000, p. 363-364).

Com a idealização de dominância entre povos, ao ter comportamentos racistas, o indivíduo imagina-se como superior ao outro, achando-se no direito de julgar a cultura e seus pertencentes através do etnocentrismo⁴.

Com o passar do tempo viu-se a continuidade da discriminação através da Lei Aurea, que teve por objetivo acabar com a escravidão, entretanto não ofereceu possibilidades de vida digna aos negros, inclusive mesmo com a lei em vigência, a escravidão continuou a ser observada porém de forma diferenciada, pois os escravos que antes eram forçados ao trabalho, após a abolição da escravatura viram-se sem meios de se manterem, e começaram a trabalhar

⁴ visão de mundo característica de quem considera o seu grupo étnico, nação ou nacionalidade socialmente mais importante do que os demais.

por salários indignos, como explica Caio Prado Junior, em seu livro *História Econômica do Brasil*.

O escravo corresponde a um capital fixo cujo ciclo tem a duração da vida de um indivíduo; assim sendo, mesmo sem considerar o risco que representa a vida humana, forma um adiantamento a longo prazo de sobretrabalho eventual a ser produzido; e, portanto, um empate de capital. O assalariado, pelo contrário, fornece aquele sobretrabalho sem adiantamento ou risco algum. Nestas condições, o capitalismo é incompatível com a escravidão; o capital, permitindo dispensá-la, a exclui (JUNIOR, 1979, p. 55).

O racismo já não é mais o mesmo que no passado, porém ele está impregnado na cultura brasileira, mesmo que não se tenha consciência do fato, portando o que antes era um racismo revelado e ostentado, hoje se mascara através de discursos que segregam, ora escancarado, ora disseminados às escondidas e nas entrelinhas. Mas o preconceito ainda está enraizado e pulsante, até porque a abolição da escravatura não se faz muito distante em tempo, tendo sido instaurada em 1888, sendo 130 anos sem a concordância do Estado. Portanto o racismo contemporâneo se esconde por detrás de chacotas, distinção salarial aos negros, hiper sensualização da mulher negra, a desigualdade social pela presença em maioria de negros e pardos na parcela mais pobre da população, apelidos pejorativos que normalmente são falados furtivamente mas por vezes escrachados, através de aversão a cultura que lhes ascende, inclusive através da religião que veio com seus antepassados, sendo que negros e pardos são a maioria populacional do Brasil, em torno de 54,9% como estudos do IBGE em 2016 mostram.

A intolerância religiosa em geral, é abarcada pela aversão e por vezes medo da religião alheia, pois como a base religiosa no Brasil se dá pelo cristianismo em todas as suas vertentes, qualquer manifestação de fé que vai de encontro com os saberes, conceitos e dogmas cristãos, acaba por serem insulados. Este fato é algo que antecede a atualidade, uma vez que no Brasil isso ocorre desde a chegada dos colonizadores, que trouxeram sua doutrina cristã e a impuseram aos índios que nesta terra já habitavam. Como diz a Bíblia em Marcos 16:15 “E disse-lhes: Ide por todo o mundo, pregai o evangelho a toda criatura”, pode ser mal interpretado se lido sempre na literalidade, causando assim um proselitismo religioso, acabando por forçar a crença de um indivíduo aos grupos que ele encontra. O mesmo foi feito com o povo africano, que ao se verem dominados pelo povo europeu, acabaram por serem forçados a reverenciar seres divinos diferentes aos que cultuavam.

Os missionários foram os porta-vozes da cultura ocidental praticamente até começos da década de 1890, e sempre foram claros relativamente a religião

africana: queriam converter os africanos não somente ao cristianismo, mas também a cultura ocidental, que julgavam impregnada de cristianismo e profundamente marcada por ele (BOAHEN, 2010, p. 597).

A intolerância religiosa é sofrida por todas as religiões, inclusive quem se abstém delas, por vezes, a intolerância pode ser acometida até mesmo dentro das próprias religiões de matriz africana, pois ao ter se dado o sincretismo religioso entre cristianismo e cultos africanos, houve o distanciamento das religiões que se mantiveram mais enraizadas à cultura original.

O número de denúncias de discriminação religiosa contra adeptos de religiões de matriz africana no Brasil feitas pelo Disque 100, serviço de atendimento 24 horas do Ministério de Direitos Humanos, aumentou 7,5% em 2018. Foram 71 denúncias do tipo feitas de janeiro a junho deste ano, contra 66 no mesmo período de 2017. Já as denúncias feitas por discriminação contra todas as religiões caíram de 255 para 210, queda de 17% no mesmo período. Os dados foram obtidos por meio da Lei de Acesso à Informação [LAI] (VIEIRA, 2018).

A percepção dos templos em relação ao sectarismo religioso se dá por meio de vários fatos já ocorridos, como ataque a centros religiosos, agressão aos praticantes de religiões afro por parte de indivíduos ou grupos extremistas de outras doutrinas religiosas, o insulto ao culto, a apartação sofrida pelos adeptos das religiões de matriz africana nos espaços familiares, públicos e trabalhistas.

A organização legislativa determina que o culto a crença é de livre exercício e garantida a proteção por lei aos locais de culto e as suas liturgias, como garante a Constituição Federal em seu artigo 5º, 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;”. Portanto há a garantia dada por lei de que se houver intolerância religiosa o mesmo se constitui crime, tendo de um mês a um ano ou multa como pena a quem “escarnecer de alguém publicamente, por motivo de crença ou função religiosa; impedir ou perturbar cerimônia ou prática de culto religioso; vilipendiar publicamente ato ou objeto de culto religioso.” (Código Penal, 2848/40). Porém a impunidade para o crime praticado é grande, pelo fato de que a repercussão da ação criminosa é limitada, pois não é de interesse legislativo e nem pela maioria da população, e os que sofrem com a discriminação se calam, ainda que tenha crescido o número de denúncias pelo telefone, no Disque 100.

Por se tratar de crime, o setor trabalhista deve ter muito cuidado ao se deparar com o possível ato de discriminação, visto que a empresa responde legalmente pelos atos praticados pelos seus empregados, como o artigo 932 do Código Civil demonstra, “são também

responsáveis pela reparação civil: III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.” (Código Civil, 10406/02)

A discriminação no ambiente de trabalho é um fato que ocorre por vezes velado, sendo difícil a percepção a ocorrência, mas a OIT (Organização Internacional do Trabalho) em seu artigo 1º cita as possíveis formas de segregação, como sendo “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; [...]” (OIT, Convenção 111).

O ato de discriminar não ocorre somente através de cargos horizontais, mas também verticais, tendo o empregador como alvo e autor da ação, por cargos horizontais se entende colegas de trabalho que não tem sobreposição de cargos. O indivíduo não se desassocia quanto ao ser religioso ao ser trabalhador, logo seus dogmas e crenças são repercutidos em colegas de trabalho e ambiente laboral, levando a intolerância religiosa de um lado e o que sofre discriminação do outro.

Para evitar desentendimento sobre acomodações religiosas fervente sobre em conflito, as empresas podem ter vários passos simples: faça o tratamento igual de todos os funcionários independentemente de traços como mandatório religioso. Claro, a lei proíbe a diferença de tratamento baseada na religião. Mas incluindo o princípio da igualdade de tratamento e respeito no código do escritório de ética demonstra o compromisso da empresa para com a cultura de inclusão.

Regularmente lembrar trabalhadores da importância deste princípio e consistentemente aplicá-lo. Mostrar aos empregados que o código de ética não é apenas algo que vive no papel (CHANG, 2016, tradução nossa).

Cabe aos gestores desenvolverem formas de combater o mau da discriminação no contexto organizacional, através de canais de comunicação e informativo sobre a problemática e meios de intervenção como: workshops, palestras, contratação de serviços especializados na gestão de pessoas e resoluções de conflitos, distribuição de folhetos explicativos, sanções aos operários que pratiquem o ato ilícito, entre outros. Organizações devem se ater a emergente necessidade em contar com equipes multidisciplinares, como profissionais da área da psicologia, para tornar efetiva e eficaz o gerenciamento de pessoas e todas as problemáticas e implicações subjetivas que acompanham a força de trabalho humano.

Objetivos e métodos de pesquisa

Investigar dentro da faixa etária de 18 a 70 anos os comportamentos e a discriminação sofrida pelos praticantes da crença de religiões de matriz africana, mais precisamente a religião Umbandista, nas organizações nas localidades de Barra Mansa e Volta Redonda. Analisar as afetações e influências no comportamento interpessoal à vista da discriminação religiosa sofrida pelo colaborador no ambiente laboral ao qual já fez ou faz parte. Sugerir formas de como o gestor pode intervir no comportamento intolerante, para que a conduta do colaborador não seja um obstáculo na manutenção da organização, bem como clarificar aos colaboradores adeptos das religiões afro descendentes seus direitos e como modificar o ambiente organizacional no que tange o preconceito.

Essa pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário de Barra Mansa, (CEP/UBM), sob parecer CEP/UBM 3.436.391 de 03 de julho de 2019. Foi utilizado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), com duas vias sendo uma via entregue ao participante e a outra via entregue ao Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário de Barra Mansa (UBM).

A partir da metodologia de pesquisa de campo, este estudo foi constituído por meio de entrevistas a indivíduos através do grupo focal, pois através das experiências vividas pelos entrevistados puderam ser encontradas conclusões que deu embasamento para a pesquisa.

Perguntas previamente estruturadas foram direcionadas ao grupo para que os participantes pudessem discutir sobre a temática, dentro do período pré-estabelecido de uma hora e trinta minutos, tais perguntas foram abertas, o que deixam livres as falas dos participantes, pois o intuito foi escutar suas questões a cerca da temática proposta, e não somente ter respostas de sim ou não. No que tange aos pesquisados, eram esses constituídos de pessoas com diversidade de gênero, etnia e sexual, bem como com diversidade de idade, tendo apenas o preceito que fossem indivíduos com a idade mínima de 18anos e máxima de 70 anos, porém os grupos realizados tiveram idades que variaram entre 18 a 60 anos, “o ponto de partida para se levar a termo um projeto de pesquisa que esteja apoiado no uso de grupos focais é a clareza de propósito. As decisões metodológicas dependem dos objetivos traçados [...]” (GONDIM, 2003, p. 153).

O processo se deu por meio de mediação feita pelos pesquisadores, de modo que os mesmos usaram de embasamento científico para aplicá-lo com eficácia. Os encontros foram realizados em salas estrategicamente preparadas, a fim de proporcionar ambiente livre de distrações e seguro, dessa forma garantindo que os participantes se sentissem confortáveis

para discutir sobre o tema. Aos participantes foi explicitado sobre a temática e objetivos da pesquisa, assim como assegurado sigilo das identidades e instituições citadas.

A aplicação deste recurso metodológico pode fornecer uma importante ferramenta na aproximação dos pesquisadores/profissionais ao universo da população-alvo, em diversos momentos do desenvolvimento de programas e pesquisas. E, dependendo de sua utilização, pode contribuir para dar vez e voz a grupos que tradicionalmente não são ouvidos (quando não silenciados), ou quando o são, sua escuta é feita sob a ótica do outro que não compartilha de suas questões e questionamentos (BORGES; SANTOS, 2005, p. 79).

Grupo focal se torna indispensável ao processo da presente pesquisa, visto que ao se tratar de um tema que envolve a sociedade e a coletividade e subjetividade de grupos específicos, a utilização do assunto discutido em conjunto faz-se de uma maneira mais dinâmica, ao que se relaciona no processo de discussão e argumentação que a equipe se propõe. Em casos em que um participante não se sinta confortável de falar individualmente, ao estar inserido em um agrupamento de pessoas afins, ele se torna mais aberto ao assunto e ao debate.

Resultados e discussão

A partir da aplicação do grupo focal e a mensuração dos dados, pontuou-se os assuntos sintetizados para a elucidação da pesquisa, através das respostas obtidas, levando ao final das considerações, a cerca de cada questão, a interpretação das informações obtidas.

Na questão em que foi indagado aos participantes há quanto tempo eram adeptos da religião de matriz africana, tendo como resultado uma variação temporal relevante, assim como a diversidade de doutrinas religiosas ao qual os mesmos eram adeptos anteriormente, tendo de ateus e agnósticos a várias ramificações das doutrinas cristãs, sendo em menor número aqueles que já vivenciavam unicamente a religião de matriz africana no decorrer de sua vida.

Antes de professarem a fé em religiões de matriz africana, alguns dos participantes revelaram, que por falta de conhecimento, fizeram parte de episódios nos quais as pessoas tinham aversão ou medo da religião, julgando se tratar de algum tipo de fé na qual se praticava o mal, e que por vezes deixaram de se relacionarem pelo fato de serem professantes dessa crença, não sendo tolerados pelas pessoas, para Thirty-Cherques (2004 p. 129) quando dizemos que toleramos algo, a relação com o objeto em questão não é aceitação em si, mas

sim o fato de aturar o que nos é inconveniente, sendo essa uma palavra utilizada como meio de busca do acolhimento.

Em seguida foi questionado sobre o conhecimento das pessoas do ambiente de trabalho quanto a sua orientação religiosa e se já haviam dito serem de outra doutrinação, no qual grande parte dos pesquisados disseram que não falaram sobre sua religião, porém que seus companheiros de trabalho tomaram ciência quanto a sua religiosidade por meio de terceiros, ou quando questionados sobre essa particularidade. Os outros pesquisados diziam ser de outra ramificação religiosa, pelo receio de vir tornar-se alvo de ação discriminatória e até mesmo vexatória, razão também dada como resposta por omitir ser professante de religião de matriz africana, dizendo ser espírita, espiritualista ou cristão. As organizações têm a ideia que o assunto religiosidade é fora do contexto institucional, sendo apenas do indivíduo, porém esquecem que a empresa é constituída não somente de maquinário, mas também de pessoas, cada qual com suas subjetividades, culturas, sofrimentos, afetações e que querer separar o ser humano que ali trabalha de sua construção individual se torna impossível, como explica Hicks (2003 *apud* NUNES, 2017).

Ao que refere-se aqueles que relataram serem declarantes quanto a sua religiosidade no campo de trabalho, vale salientar a ressalva em comum apontada, de que era tomada ciência sobre seu credo, muitos colegas de trabalho mostravam espanto e estranheza, com a justificativa a partir do comportamento e conduta, caracterizando-os como pessoas calmas, comedidas, empáticas, gentis entre outros adjetivos, razão essa que fez surgir em ambos pesquisados a necessidade de elucidar sobre sua religiosidade, visto ao pensamento deturpado de como professantes de religiões afro deveriam ser e se comportar. Ao escutarem esse tipo de questionamento de seu modo de agir, pôde-se escutar de uma opinião congregacional que tal confusão de como se portar os colocavam como pessoas que seriam incapazes de manter um bom relacionamento interpessoal, pois seriam indivíduos taxados como inconvenientes, de comportamento desmedido, grosseiro e impetuoso, “[...]todo professante de religião afro deve desaparecer, pois são na verdade adeptos de formas primitivas e ultrapassadas de praticar a religião” como explica Tramonte (2012 *apud* NUNES, 2017), logo, os relatos ouvidos corroboram com esses pensamentos, mostrando também a surpresa das muitas pessoas ao descobrirem a religiosidade do outro.

Quando foi perguntado se há a possibilidade de manifestar sua fé, e se havia alguma forma de expressão de outras religiões na Instituição a que faziam parte, em minoria foi dito não ser problema o exercício de sua fé em circunstância de serem donos do próprio negócio,

porém que não o fazem por receio da reprovação de algum cliente achando tal manifestação algo negativo e em consequência disso, visando a possibilidade da perda de clientes e capital.

Em outras respostas, os pesquisados disseram não terem a liberdade e segurança para expressar de alguma forma sua crença, partindo da justificativa que seus superiores são adeptos de religiões cristãs, concordando em como disserta Nunes (2017, p. 33), “[...] hoje continuam a ser perseguidos e sofrendo agressões, não da polícia, mas dos “rivais” religiosos, em especial seus rivais pentecostais”. Em relação a representatividade de outras doutrinas religiosas a maioria das respostas foram afirmativas, trazendo relatos de que é comum encontrar nas áreas institucionais ao qual fazem ou fizeram parte, símbolos oriundos de outras religiões tais como crucifixos, bíblias e imagens sacras. Em suma pôde-se constatar a frustração dos pesquisados quanto a inibição e receio do manifesto de sua crença em território laboral, visto que o mesmo referido as demais religiões, são dados como algo natural e livre de julgamentos. Ao serem questionados se gostariam de poder expressar seu credo, disseram que ficariam contentes, porém receosos de sofrerem alguma forma de retaliação, pois em seu local de trabalho as pessoas atribuem grande juízo de valor aos dogmas de suas religiões.

Na pergunta em que se referia às representações como patuás, guias, velas e se é possível esses tipos de adornos ou adereços em seus locais de trabalho, muitos entrevistados alegaram ser algo inviável. Embasados pelas próprias experimentações da vivência, relataram que tal manifesto de fé, mesmo sendo no próprio corpo como adornos, ou através de objetos representativos em espaços privativos como armários, mesas entre outros, causaria desconforto e alvoroço entre grande parte dos colaboradores que não compartilhassem de seu credo, podendo até virem a ser acusados de afronta ou uso do “ocultismo” para fins pessoais ou para “atingir” a outros. Segundo Hicks (2003), a visão organizacional não deveria ser segregacionista, mas respeitosa, pois quando se entra em uma organização a qual se utiliza de favoritismo com uma religião e ignora todas as outras, a diversidade se torna impraticável, visto que fortalece o pensamento de normalidade para uma certa conduta religiosa e anormalidade para as outras.

Quando perguntados se já precisaram concordar com piadas sobre a religião de matriz africana para não ter atrito com colegas de trabalho, mais da metade dos pesquisados disseram que não demonstraram divertimento com tais de piadas, até mesmo para não serem rebaixados mais do que já se sentem diariamente, dentre esses alguns alegaram até ter repreendido aqueles que fizeram as piadas. Os demais pesquisados, disseram repetir palavras pejorativas para que não fossem descobertos como professantes da fé de religiões de matriz africana. O uso de piadas e chacotas como uma forma de praticar o discurso de ódio sem levá-lo com tom

negativo, porque não está levando em tom sério, mas com conotação de divertimento, piadas não são puras, criadas como forma de divertimento, mas sim constituídas de preconceitos, como diz Fonseca (2012).

Ao serem questionados sobre seu relacionamento com superiores e se tiveram algum tipo de desentendimento no ambiente de trabalho, foram relatados vários casos sobre episódios de desavenças quanto aos seus colaterais ou ascendentes no qual foram grosseiros com falas depreciativas, incluindo atribuições de falhas sistêmicas e estruturais como advento de feitiçaria, colocando a cultura religiosa afrodescendente desvalorizada em relações às suas.

Na contramão, alguns relatos chamaram a atenção pelo fato de acreditarem nas crenças das religiões afrodescendentes, o que a certo ponto seria uma circunstância favorável foi adverso, pois utilizavam da simpatia pela religião como uma forma de manipular o funcionário, entendendo como se fosse uma possível troca de favores. Como é ouvido pela sociedade que pessoas não são aceitas pela condição religiosa em que fazem parte, ao ser relatado a influência da hierarquia como forma de domínio sobre o outro para que se possa conseguir benesses em seu favor, pode-se analisar que mesmo em território o qual o professante se veria fora de condições intolerantes, em sentido de segregação, para serem aceitas e terem possibilidade de trabalhar, utilizam de formas dicotômicas às preconceituosas como forma de discriminação. Para Hicks (2003 *apud* NUNES, 2017), a capacidade de gerenciar tais conflitos é qualidade primordial em líderes. Pois através dessas pessoas capacitadas, utilizando a ética, é possível a expressão da religiosidade sem colocarem suas crenças como meios impeditivos para as outras, podendo criar também restrições definidas em conjunto sem a existência de uma supremacia, porém não foi o que se pode atestar.

Na questão que pergunta se já recusaram de ganhar algo vindo dos pesquisados, como doces de São Cosme e Damião⁵, comidas ou presentes, por saberem de sua religião ou por fazer parte de sua cultura religiosa, a resposta foi unânime ao questionamento, os participantes de todos os centros pesquisados reconheceram que já ofereceram doces de São Cosme e São Damião, por exemplo, e foram rejeitados pelos presenteados, e que para esses que rejeitaram, existia a crença comum de que aquele presente foi dado com más intenções, ou a ideia de que forças malignas e ocultas estão atribuídas e afixadas aos doces, ou demais presentes.

Na pergunta em foi questionado se alguém já usou de palavras pejorativas ou tratamentos diferenciados por ser de outra religião, a grande maioria respondeu que não foram

⁵ Doces entregues na data de 27 de setembro, conhecido popularmente como dia de São Cosme e São Damião, foram dois irmãos gêmeos que eram médicos e viveram na Ásia Menor. Ficaram conhecidos porque curavam pessoas e animais sem cobrar dinheiro, na Umbanda são sincretizarão dos orixás Ibejis [crianças], então popularmente criaram o costume de distribuir os doces para homenageá-los.

insultadas diretamente com tais palavras, porém já ouviram através de rumores que eram conhecidos como “macumbeiros”, “endemoniados”, pessoas perigosas, cultuadores de entidades demoníacas, entre outras palavras e termos depreciativos,

[...] foram associadas ao demônio, à bruxaria, magia negra, feitiçaria, doenças, loucura, barbárie e primitivismo. Tais concepções predominavam junto a um meio social onde a religião católica, o Estado, a imprensa e até mesmo os primeiros pesquisadores se encarregaram de disseminar (POSSEBON, 2007).

Porém houve relatos de outros participantes que foram ofendidos abertamente por companheiros de trabalho, não sabendo como lidar no momento, por terem sido ofensas ostensivas, outros pesquisados disseram não terem sofridos ofensa direta ou indireta, visto serem superiores hierárquicos ou mesmo donos da própria empresa.

Quando questionados se já deixaram de ser contratados pela orientação religiosa, foi aferido que a maioria das pessoas não tiveram problemas quanto isso, pois no momento da contratação não foi indagado sobre sua religiosidade, ou não foi respondido de forma aberta que os participantes professam religiões de matriz africana, porém o grupo reconhece que poderia ter sido um empecilho à sua contratação. Ao que corresponde ao restante dos entrevistados, não só foram desqualificados dos cargos e empregos que se puseram a concorrer, como também desligados da empresa onde já trabalhavam.

Por último, questionando sobre o que poderia ser feito em casos de intolerância religiosa no trabalho, todos compartilharam da ideia que faltam projetos e iniciativas organizacionais que promovam a desmistificação sobre as crenças das religiões de matriz africana e a conscientização sobre os atos intolerantes, e as consequências dos mesmos para com quem sofre e quem os pratica, visto se tratar de crime, e vislumbraram a necessidade de profissionais capacitados para a acolhida e suporte emocional daqueles que padecem de tais atos discriminatórios.

Considerações finais

A partir deste estudo pode-se aferir que a intolerância religiosa permanece um mal que assola a sociedade, sendo este uma herança da colonização das terras brasileiras, que embasada pelo modelo cristão europeu instaurou a cultura e ideologia do que seria correto e aceitável socialmente.

Ainda sobre o contexto histórico-social e a contemporaneidade da intolerância religiosa, é certo afirmar que a mesma encontra-se enraizada e institucionalizada em todas as

esferas sociais, apenas perdendo seu caráter da barbárie declarada e amparada pelos mecanismos de ordem e controle, tendo então adquirido a forma requintada, onde as ações intolerantes se mascaram por detrás de atitudes e comportamentos fundamentados nos novos contratos sociais, que embora se intitule novo, nada mais é que os antigos valores ditadores da verdade e normalidade, apenas com uma roupagem mais moderna. A intolerância hoje é propagada de forma mais velada e organizada, porém mais cruel, pois consegue nessa condição atingir as vítimas de forma mais ampla, passando livremente pela barreira do justificável.

Conforme os resultados obtidos através da entrevista realizada com professantes de religiões afro, evidenciou-se que no âmbito organizacional a religiosidade é algo relevante e de grande influência em como se dão as relações interpessoais, assim como forte potencializador de conflitos e da queda significativa no rendimento laboral do sujeito.

Verificou-se também que para aqueles alvos da intolerância, é acarretado enorme sofrimento psíquico e desordens subjetivas, gerando consequências que vão além dos muros das instituições.

Ao que se refere as instituições, a visão organizacional de que religião não deve ser algo pertencente a este universo por se tratar de algo particular do colaborador, é algo inviável uma vez que este leva consigo sua essência religiosa indissociável do ser trabalhador, fazendo necessário a mudança nas políticas de gestão e implementação de estratégias multidisciplinares.

Segundo os resultados encontrados nesse estudo, pode-se inferir que colaboradores e instituições que dispuserem de profissionais atuantes da área da psicologia detêm de maiores subsídios para enfrentamento e elaborações de soluções, quanto as problemáticas inerentes ao ser humano.

Propõe-se que para estudos posteriores relacionados a temática da intolerância religiosa, seja de qualquer vertente, busquem maior aprofundamento e interesse de pesquisa no contexto institucional, a fim de que possam contribuir para a construção de uma nova cultura organizacional e conseqüentemente contribuir para melhor qualidade de vida e saúde psíquica do colaborador.

REFERÊNCIAS

BOAHEN, A. A. **História geral da África, VII: África sob dominação colonial. 1880-1935.** 2.ed. rev. – Brasília: UNESCO, 2010.

BANAGGIA, G.; FONSECA, D. P. R. da; GIACOMINI, S. M. Presença do axé: mapeando terreiros no Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Pallas. 188p. **MANA**, v. 20, n. 2, p. 411-424, 2014 Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-93132014000200411&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 20 set. 2019.

BASTIDE, R. **O Candomblé da Bahia (Rito Nago)**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1961. Disponível em: <https://bdor.sibi.ufrj.br/bitstream/doc/361/1/313%20PDF%20%20OCR%20-%20RED.pdf>. Acesso em: 18 set. 2019.

BOAHEN, A. A. **História geral da África, VII: África sob dominação colonial**. 2. ed. Brasília: UNESCO, 2010.

BORGES, C. D; SANTOS, M. A, Aplicações da técnica do grupo focal: fundamentos metodológicos, potencialidades e limites. **Rev. SPAGESP**, v. 6, n. 1, p. 74-80, 2005. ISSN 1677-2970.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. **Diversidade Religiosa e Direitos Humanos**. Brasília: 2013. Disponível em: <http://www.sdh.gov.br/assuntos/bibliotecavirtual/promocao-e-defesa/publicacoes-2013/pdfs/diversidade-religiosa-e-direitos-humanos>. Acesso em 18 set 2019

BURILLE, N. A. **A responsabilidade civil do empregador perante o Novo Código Civil**. Disponível em: https://www.viaseg.com.br/artigos/artigo_burille.html. Acesso em: 18 set. 2019.

CAPETTI, P.; CANÔNICO, M. A. Denúncias de ataques a religiões de matriz africana sobem 47% no país. **Jornal O Globo**, 2019. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/sociedade/denuncias-de-ataques-religiosas-de-matriz-africana-sobem-47-no-pais-23400711r>. Acesso em: 16 set. 2019.

CARDOSO, C. M. **Tolerância e seus limites: um olhar latino-americano sobre diversidade e desigualdade**. Sao Paulo: Editora UNESP, 2003.

CHANG, K. K. What companies can do when work and religion conflict. **Harvard Business Review**, 2016. Disponível em: <https://hbr.org/2016/03/what-companies-can-do-when-work-and-religion-conflict>. Acesso em: 18 set. 2019.

CÓDIGO CIVIL. Artigo 932 da Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 jan. 2002. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=Art.+932+do+C%C3%B3digo+Civil>> Acesso em 18 set. 2019.

CÓDIGO PENAL. Artigo 208 do Decreto Lei n. 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Diário Oficial da União**, Brasília, 31 dez. 2002. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10612290/artigo-208-do-decreto-lei-n-2848-de-07-de-dezembro-de-1940>. Acesso em 18 set. 2019.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL. **Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988**, artigo 5º, inciso VI, 1988. Disponível em:

https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/CON1988_05.10.1988/art_5_.asp. Acesso em: 18 set. 2019.

CUSTÓDIO, T.; LOUREIRO, G. Você é racista – só não sabe disso ainda. **Galileu**, 2015 Disponível em: <https://revistagalileu.globo.com/Revista/noticia/2015/10/voce-eracista-so-nao-sabe-disso-ainda.html>. Acesso em: 18 SET. 2019.

DAVEL, E.; VERGARA, S. C. **Gestão com Pessoas e Subjetividade**. 7. ed. Sao Paulo: Atlas, 2014.

Dicionário Michaelis. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portuguesbrasileiro/discrimina%C3%A7%C3%A3o/>> Acesso em: 18 SET. 2019.

DICIONÁRIO MICHAELIS. **Descrição da palavra “discriminação”**. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portuguesbrasileiro/preconceito/>. Acesso em: 18 set. 2019.

FERRETTI, S. E. Sincretismo afro-brasileiro e resistência cultural. **Horizontes antropológicos**, Porto Alegre, v. 4, n. 8, p. 182-198, jun. 1998. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010471831998000100182&lng=en&nrm=iso. Acesso em 17 set. 2019.

GONDIM, S. M. G. **Grupos focais como técnica de investigação qualitativa: desafios metodológicos**. Bahia, 2003.

GOMES, N. L. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão. *In: Educação Antirracista: caminhos abertos pela Lei Federal nº 10.639/03/ Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade*. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, Coleção Educação para Todos, 2005. (Coleção Educação para Todos).

HARDT, M. A sociedade mundial de controle. *In: ALLIEZ, E. Gilles Deleuze: uma vida filosófica*. São Paulo: Editora 34, 2000.

JUNIOR, C. P. **História Econômica do Brasil**. 26. ed. Editora Brasiliense, 1979.

LIVRARIA FOLHA. **Cientista social analisa o preconceito por trás das piadas**. 2012. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/livrariadafolha/1187940-cientistasocial-analisa-o-preconceito-por-tras-das-piadas.shtml>. Acesso em: 18 set. 2019.

MARINGONI, G. **O destino dos negros após a abolição**. São Paulo: Edição 70, 2011. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=comcontent&id=2673%3Acatid%3D28&Itemid=23>. Acesso em: 18 set. 2019.

NUNES, L. P. **Vozes d'África: intolerância religiosa no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/18498>. Acesso em: 19 set 2019

OIT. **Convenções da Organização Internacional do Trabalho, Convenção n.111.** 1965. Disponível em: https://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html. Acesso em: 18 set. 2019.

OLIVEIRA, A. M. de. Preconceito, estigma e intolerância religiosa: a prática da tolerância em sociedades plurais e em Estados multiculturais. **Rev. do Progr. De Pós- Graduação em Sociologia da UFPE**, Pernambuco, v. 13, n. I, p. 239-264, set. 2007. Disponível em: <http://www.revista.ufpe.br/revsocio/index.php/revista/issue/view/18>. Acesso em: 17 set. 2019.

OLIVEIRA, R. de S. da C. **Intolerância religiosa na escola: uma reflexão sobre estratégias de resistência à discriminação religiosa a partir de relatos de memórias de adeptos da Umbanda.** Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/24167/24167.PDF>. Acesso em: 19 set 2019.

POSSEBON, R. M. **A reação das religiões de matriz africana no rio grande do Sul: conflitos com neopentecostais e defensores dos animais.** 2007. 175 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007. Disponível em: <http://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/4740>. Acesso em 19 set. 2019

SANTOS, B. I. dos S. *et al.* (Orgs.). **Intolerância religiosa no Brasil: relatório e balanço = Religious intolerance in Brazil: report account.** Edição bilíngue. Rio de Janeiro: Klíne: CEAP, 2016. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2018/08/relatoriofinal-port-2.pdf>. Acesso em: 19 set. 2019.

SARAIVA, A. População chega a 205,5 milhões, com menos brancos e mais pardos e pretos. **Agência IBGE Notícias**, 2017. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agenciadenoticias/noticias/18282-pnad-c-moradores>. Acesso em: 18 set. 2019.

SARAIVA, L. A.; IRIGARAY, H. A. Políticas de Diversidade nas Organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 49, n. 3, p 337-348, jul./set. 2009. Disponível em: https://www.academia.edu/4127696/Pol%C3%ADticas_de_diversidade_nas_organiza%C3%A7%C3%B5es_uma_quest%C3%A3o_de_discurso. Acesso em: 19 set. 2019.

SECAD. Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade. **Educação anti-racista: caminhos abertos pela lei federal nº 10639/03.** Brasília, 2005. Disponível em: http://pronacampo.mec.gov.br/images/pdf/bib_volume2_educacao_anti_racista_caminhos_abertos_pela_lei_federal_10639_2003.pdf. Acesso em: 17 set. 2019

SILVA, R. B. da. Discriminação religiosa no ambiente de trabalho. **ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**, Curitiba, Ano III, n. 8, p. 153-179, jul./dez. 2012. ISSN 2175-7119.

THIRY-CHERQUES, H. R. **Sobreviver ao trabalho.** 1. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.

TRAMONTE, C. Bases históricas da consolidação das religiões afrobrasileiras: embates e estratégias do “Povo De Santo” em Santa Catarina. **Revista Brasileira de História das Religiões**, Florianópolis, v. 5, n. 5, p. 1-24, set. 2012. Disponível em:

<http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/RbhrAnpuh/article/view/30239>. Acesso em: 18 set. 2019.

VIEIRA, B. M. Aumenta o número de denúncias de discriminação contra adeptos de religiões de matriz africana em 2018 no país. **G1**, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2018/11/19/aumentanumero-de-denuncias-de-discriminacao-contradeptos-de-religioes-de-matrizafricana-em-2018-no-pais.ghtml>. Acesso em: 18 set. 2019.

Como referenciar este artigo

BICHULI LOPES, B.; EMILIO DA SILVA, P.; CRUZ, P. D. Trabalho e intolerância religiosa: um estudo sobre a problemática do preconceito contra praticantes de religiões de matriz africana no ambiente organizacional. **Doxa: Rev. Bras. Psico. e Educ.**, Araraquara, v. 22, n. esp. 1, p. 329-346, out., 2020. e-ISSN: 2594-8385. DOI: <https://doi.org/10.30715/doxa.v22iesp.1.14137>

Submetido em: 20/04/2020

Revisões requeridas: 15/06/2020

Aprovado em: 20/08/2020

Publicado em: 30/09/2020