

“RESPEITAMOS TODAS, NÃO TEM PROBLEMA NENHUM”: RACISMO RELIGIOSO E SUAS DISSIMULAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO

MARIANA PINHEIRO DE SOUZA¹; CYNTIA BARBOSA OLIVEIRA²; MARI CRISTINA DE FREITAS FAGUNDES³

¹*Universidade Federal de Pelotas – m.pinheirodsouza@gmail.com*

²*Universidade Federal de Pelotas – cyntiabaroli@gmail.com*

³*Universidade Federal de Pelotas – maricris.ff@hotmail.com*

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho é um recorte do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “Tiramos a batuqueira do meio de nós: uma discussão sobre racismo religioso e o mercado de trabalho na cidade de Pelotas/RS” apresentado para o Curso Superior de Tecnologia em Processos Gerenciais. O trabalho visou refletir acerca de como o racismo religioso se apresenta no mercado de trabalho e como interfere na trajetória profissional de pessoas afro-religiosas. Logo, a problemática que estruturou a pesquisa consistiu na indagação “*Como o racismo religioso interfere na trajetória profissional de pessoas residentes na cidade de Pelotas?*”. Assim, objetivou-se verificar como o racismo religioso interfere na trajetória profissional de trabalhadores e trabalhadoras de diferentes setores no município referido, em diferentes cargos e organizações.

Para realizarmos a pesquisa, nos apoiamos em autoras e autores que mobilizam conceitos como racismo, racismo estrutural, racismo religioso, mercado de trabalho e gestão de pessoas. O recorte que apresentamos aqui centra-se em abordar o racismo religioso como um desdobramento do racismo que estrutura a sociedade brasileira e, portanto, como forma discriminatória que afeta pessoas afro-religiosas nas suas trajetórias profissionais.

No âmbito deste trabalho, em um primeiro momento abordaremos o porquê do uso do termo intolerância religiosa não ser suficiente para abranger as violências e limitações que as religiões afro-brasileiras sofrem, conforme pontua Ariadne Oliveira (2017). Após, traremos uma análise sobre o quanto a perseguição, inferiorização e demonização que as referidas religiões sofreram ao longo do tempo refletem ainda nos dias de hoje na vida dos afro-religiosos, especialmente no que se refere ao mercado de trabalho.

2. METODOLOGIA

A metodologia utilizada para o desenvolvimento da pesquisa foi de caráter qualitativo e a coleta de dados foi realizada através de entrevistas semiestruturadas. A escolha pelas entrevistas semiestruturadas ocorreu pelo fato de que estas possibilitam a mobilidade da conversa a partir de questões norteadoras (ALVES-MAZZOTI, 2000). As questões que direcionaram consistiram nas seguintes pautas: 1) A qual religião pertence e há quanto tempo frequenta? 2) Costuma usar no local de trabalho guia de proteção ou outro elemento religioso que identifique a religião afro-brasileira? 3) Já foi questionado em entrevista de emprego a qual religião pertence? 4) Já sofreu algum tipo de discriminação por pertencer a religião afro-brasileira? 5) O fator raça interfere na discriminação sofrida em relação à religião?

Foram realizadas ao total, cinco entrevistas, pois utilizamos o método de amostragem (GIL, 2008). O critério para a escolha dos entrevistados e entrevistadas consistiu em pertencerem às religiões afro-brasileiras, estarem trabalhando e serem residentes da cidade de Pelotas, sem limitação quanto à idade ou raça, totalizando quatro mulheres e um homem. Racialmente se identificaram como 2 pessoas pardas, 1 pessoa branca e 2 pessoas negras. Para manter a preservação da identidade dos entrevistados e entrevistadas, os nomes utilizados correspondem a países do continente africano. A realização das entrevistas ocorreu durante o mês de Abril de 2023, de formas distintas, pois procuramos entender como cada um dos sujeitos da pesquisa se sentiria mais confortável.

A seguir apresentamos o quadro com um resumo do perfil das pessoas entrevistadas:

Nome	Idade	Raça	Religião	Profissão
Quênia	33 anos	Parda	Batuque, umbanda e quimbanda	Empregada doméstica
Ruanda	34 anos	Negra/preta	Batuque e quimbanda	Secretária-recepcionista
Zambia	31 anos	Branca	Umbanda e quimbanda	Psicóloga
Tunísia	24 anos	Negra	Batuque, Umbanda e quimbanda	Assistente administrativa
Níger	30 anos	Pardo	Batuque, umbanda e quimbanda	Atendente

Fonte: Autoras

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O racismo estrutural, que se alastra também por meio do mito da democracia racial (HASENBALG, 1996), o qual age até os dias de hoje no imaginário social, na concepção de um país igualitário e sem discriminação, tem em seus desdobramentos o racismo religioso. De acordo com Ariadne Oliveira (2017), diante da dimensão do racismo que estrutura a sociedade brasileira e age frente às religiões afro-brasileiras, o termo intolerância religiosa não é suficiente para abordar as discriminações sofridas pelos pertencentes a estas religiões. Winnie Bueno e José Rodriguez (2020), pontuam ainda que outros aspectos são importantes para a consideração dessa insuficiência, tais como a violência, desconstituição e limitação que as religiões afro-brasileiras enfrentam.

Bueno e Rodriguez (2020) abordam que mesmo após a declaração da república em 1889, quando o Brasil, teoricamente, passou a ser um Estado laico, as religiões afro-brasileiras não puderam se valer dessa liberdade. Pois, um ano após, foi instaurado o Código Penal, onde as referidas religiões eram definidas como “feitiçaria, charlatanismo e baixo espiritismo, sendo negado seu status de religião por realização de práticas ilegais” (RAMOS, 2018, p. 26). Conforme a autora, a criminalização das referidas religiões, concomitante ao mito da democracia racial, impulsou no imaginário social a ideia de que as religiões afro-brasileiras são inferiores e/ou demoníacas. Assim, a história destas religiões são marcadas por perseguições, lutas e resistências.

Silvio Almeida (2019) aborda que o racismo pode se apresentar em diferentes âmbitos, seja em relações cotidianas, seja no cenário econômico ou político. Assim, o racismo religioso também se apresenta em diferentes âmbitos e possui diversas facetas, podendo ser de forma velada ou explícita. Durante a realização das entrevistas, identificamos que os entrevistados evitam expor elementos que os liguem às religiões afro-brasileiras no seu local de trabalho, tais como suas guias de proteção, com receio de serem demitidos ou quando ainda não inseridos no mercado de trabalho, se questionados em entrevistas, evitam falar à qual religião pertencem por medo de não serem contratados. Além disso, foi possível observar que por mais que o Estado seja laico, em algumas instituições (sejam públicas ou privadas) o catolicismo e o protestantismo estão presentes, tanto em vestimentas de funcionários e/ou em símbolos, conforme observaremos no excerto a seguir:

É, dizem que tem o respeito né, mas na verdade eles só levam uma em consideração.. “Ah, respeitamos todas, não tem problema nenhum.” Mas é uma cruz que tá lá, é a Bíblia que tem no corredor, entendeu?! (sic) (TUNÍSIA, entrevista realizada no dia 19/04/2023)

Além das questões norteadoras, outras questões surgiram ao longo das entrevistas, uma delas foi em relação à gestão da empresa dos entrevistados e entrevistadas. Em sua maioria, eram empresas pequenas, que não tinham uma área especializada para lidar com questões de diversidade e inclusão.

Sendo assim, Oliveira e Natividade (2021) expõem que para uma empresa ser inclusiva não basta seguir as legislações impostas, é necessário uma estratégia de diversidade e inclusão que faça parte da cultura organizacional desde a construção da empresa.

Algumas empresas como a Gol linhas aéreas, por exemplo, já adota em sua política de diversidade o tema da religiosidade. Prezando a diversidade religiosa, o espaço que possuíam no aeroporto de Congonhas, que antes era uma capela cristã, se tornou o centro da liberdade religiosa, sem referência a nenhuma religião específica, pois possuem milhares de funcionários, cada qual com sua crença (LIMA, 2020).

4. CONCLUSÕES

Neste trabalho buscamos apresentar como o racismo religioso interfere na vida profissional de pessoas afro-religiosas no ambiente de trabalho e suas ações ultrapassam as designações referentes a intolerância religiosa. Para isso, abordamos brevemente o conceito de racismo religioso e expomos como o processo de perseguição, inferiorização e demonização que as religiões afro-brasileiras e seus adeptos enfrentaram ao longo da história, reflete na atualidade, principalmente no que tange ao âmbito profissional.

Em um segundo momento, identificamos como o racismo religioso faz com que os profissionais pertencentes às religiões afro-brasileiras sejam discriminados em seu ambiente de trabalho, seja através de demissões ou não admissão ao expor sua fé. Por último, objetivamos destacar como uma gestão de pessoas atenta à inclusão e à diversidade é fundamental para que todos dentro de uma empresa se sintam incluídos, independente da sua religiosidade.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES-MAZZOTTI, A. J. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa.** Pioneira: 2000.

BUENO, W.C; RODRIGUEZ,J.R. Legalidade discriminatória e direito à alimentação sagrada. **Revista Direito e Praxis**, Rio de Janeiro, vol. 11, nº 3, 2020. p.p. 1597-1623.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 2008. p.p. 109-121.

HASENBALG, Carlos. Entre o mito e os fatos: racismo e relações raciais no Brasil. In: MAIO, M.C., and SANTOS, R.V., orgs. **Raça, ciência e sociedade [online]**. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ; CCBB, p. 235-249, 1996.

LIMA, Monique. Estas empresas descobriram como respeitar a diversidade religiosa. **Você rh**, online, 2020. Disponível em: <<https://vocerh.abril.com.br/melhores-empresas/como-respeitar-diversidade-religiosa/amp/>> Acesso em: 25 de abril de 2023

OLIVEIRA, A. M. B. . **Religiões afro-brasileiras e o racismo: contribuições para a categorização do racismo religioso.** 2017. p. 104. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos e Cidadania) - Centro de Estudos Avançados Multidisciplinares. Universidade de Brasília. Disponível em: <<https://repositorio.unb.br/handle/10482/31472?mode=full>> Acesso em: 02 de abril de 2023

OLIVEIRA, N. V; NATIVIDADE, M. R. Estratégias para a promoção de uma cultura organizacional inclusiva. **Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL)**, Araranguá, p. 1 - 30, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/20372>> Acesso em: 04 de abril de 2023

RAMOS, L. S. Exu, o Atlântico Negro e o Iroko: o acentamento das expressões religiosas africanas no Brasil. In.: ARAÚJO, Maurício Azevedo de; HEIM, Bruno Barbosa; HOSHINO, Thiago de Azevedo Pinheiro (Org.). **Direitos dos povos de Terreiro**. Salvador: EDUNEB, 2018. p. 21-42.