



“Tiramos a batuqueira do meio de nós”: racismo religioso e suas implicações no mercado de trabalho em uma cidade no Sul do Rio Grande do Sul

“We have pushed the batuqueira away from us”: religious racism and its implications for the job market in a city in southern Rio Grande do Sul

Mariana Pinheiro de Souza¹

 <https://orcid.org/0009-0006-6220-1029>  <http://lattes.cnpq.br/7063826405336883>

Mari Cristina de Freitas Fagundes²

 <https://orcid.org/0000-0002-8545-2756>  <http://lattes.cnpq.br/6910779581863051>

RESUMO

O texto aborda o racismo religioso no ambiente de trabalho. A pesquisa é relevante porque a violação de direitos com base no racismo religioso é recorrente, sendo uma faceta do racismo estrutural. O município pesquisado é uma das cidades com maior contingente de negros do Estado, pois foi um grande centro escravocrata do país. Desse modo, o legado de resistência que se desenvolveu – como é o caso das religiões afro-brasileiras – faz com que o racismo estrutural se apresente dissimuladamente. O problema de pesquisa que move o estudo é: como o racismo religioso interfere na trajetória profissional de pessoas residentes na cidade de Pelotas? O objetivo geral foi verificar como o racismo religioso interfere na trajetória profissional de pessoas residentes nesse município, em diferentes organizações e cargos e, os específicos, são: analisar a percepção de trabalhadores afro-religiosos sobre o racismo religioso no ambiente de trabalho e; compreender como a gestão de pessoas pode reduzir essa prática. A metodologia utilizada foi qualitativa, com base em entrevistas semiestruturadas. Como resultado, se identificou que pessoas afro-religiosas sentem medo de manifestar a religiosidade no trabalho e, se o fazem, são punidas com demissões ou desqualificação do seu labor e que uma gestão de pessoas atenta à diversidade religiosa é uma potente estratégia na redução do racismo religioso no ambiente laboral.

Palavras-chave: racismo religioso; religiões afro-brasileiras; gestão de pessoas; mercado de trabalho; pesquisa empírica.

ABSTRACT

This paper discuss the religious racism in the workplace. The study is relevant since violation of rights based on religious racism is recurrent, being a facet of structural racism. The research was carried out in a city with the largest contingent of black people in the state, as it was a

¹ Universidade Federal de Pelotas – UFPel, Pelotas/RS – Brasil. E-mail: m.pinheirodsouza@gmail.com

² Universidade Federal de Pelotas – UFPel, Pelotas/RS – Brasil. E-mail: maricris.ff@hotmail.com



major slavery center in the country. Therefore, a legacy of resistance has been developed – for instance the case of Afro-Brazilian religions – means that structural racism presents itself covertly. The research problem that drives this study is: how does religious racism interfere in the professional career of people living in Pelotas? The general objective is to investigate how religious racism interferes in the professional career of people living in the city, considering different organizations and positions. As for the specific objectives: to analyze the perception of Afro-religious workers about religious racism in the workplace and to understand how people management can reduce this practice. The methodology is qualitative research, based on semi-structured interviews. The results show that in general, Afro-religious people are afraid of expressing their religiosity at work and, when they do it, they are usually punished with dismissal or disqualification from their jobs while people management attentive to religious diversity reveals as a powerful strategy for reducing religious racism in the workplace.

Keywords: *religious racism; afro-brazilian religions; people management; job market; empirical research.*

1. INTRODUÇÃO

Debates relativos ao racismo passam por momentos de ascensão em suas discussões nos últimos anos. Entretanto, muitos desdobramentos ainda são pouco evidenciados, como é o caso do racismo religioso. Por mais que existam estudos abrangentes desta temática nos campos das ciências sociais, antropologia e direito, pouco se encontra sobre o tema quando relacionado à gestão. Com o intuito de estudar a interferência do racismo religioso na trajetória profissional das pessoas pertencentes à religião afro-brasileira que este estudo foi desenvolvido. A pesquisa, ora apresentada, é parte de uma pesquisa maior, desenvolvida no âmbito de um trabalho de conclusão do curso na área das ciências sociais aplicadas.

Fazer esse registro torna-se importante, pois além de abordar o racismo religioso – um tema espinhoso no cenário brasileiro – no âmbito da gestão pública e da gestão empresarial, reflete ainda mais pré-conceitos e restrições, tendo em vista o contexto neoliberal e de capitalismo acirrado, no qual a sociedade brasileira está inserida atualmente (Andrade, 2019). Ademais, as primeiras reflexões sobre essa temática ocorreu após identificar o recorrente tabu sobre a demonstração das religiosidades afro-brasileiras no ambiente de trabalho, enquanto outras, como é o caso das religiões neopentecostais, são comumente aceitas socialmente e, conseqüentemente, no mercado de trabalho.

Além disso, uma das autoras é pertencente às religiões afro-brasileiras. Este “pertencer” também originou inúmeras reflexões ao longo da pesquisa, uma vez que levou a questionar a objetividade e a cientificidade do estudo. Foi por meio dessas reflexões a aproximação com Grada Kilomba (2020), a qual permite problematizar as ideias de erudição, conhecimento, ciência, entre outras, ao questionar quem, historicamente, esteve em posições de poder para determinar o que era ou não aceito como científico, como verdadeiro; o que importava ou não para a dita ciência. Cabe trazer suas palavras:

[...] Qual conhecimento tem feito parte das agendas acadêmicas? E qual conhecimento não? De quem é esse conhecimento? Quem é reconhecida/o como alguém que possui conhecimento? E quem não o é? Quem pode ensinar conhecimento? E quem não pode? Quem está no



centro? E quem permanece fora, nas margens? Fazer essas perguntas é importante porque o centro ao qual me refiro aqui, isto é, o centro acadêmico, não é um local neutro. Ele é um espaço *branco* onde o privilégio de fala tem sido negado às pessoas *negras*. Historicamente, esse é um espaço onde temos estado sem voz e onde acadêmicas/os *brancas/os* têm desenvolvido discursos teóricos que formalmente nos construíram como a/o “*Outras/os*” inferior, colocando africanas/os em subordinação absoluta ao *sujeito branco* [grifos no original] (Kilomba, 2019, p. 50).

A partir dessas questões, aponta-se o problema de pesquisa que guia este artigo, qual seja: como o racismo religioso interfere na trajetória profissional de pessoas residentes na cidade de Pelotas? O recorte para a cidade de Pelotas, situada no sul do Rio Grande do Sul, ocorre porque, além de ser a cidade das autoras, também possui um legado histórico muito relevante para pensar a religiosidade africana, e será discutida oportunamente no texto.

A partir dessa problemática, objetiva-se verificar como o racismo religioso interfere na trajetória profissional de pessoas residentes na cidade de Pelotas, em diferentes organizações e em diferentes cargos profissionais. Importante pontuar, desde já, que o racismo religioso é a prática de discriminação destinada às pessoas afro-religiosas. Trata-se dos reflexos da criminalização e marginalização das religiões afro-brasileiras, ocorridos ao longo da história brasileira e que podem ser observados, atualmente, através do preconceito e discriminação, sob diversas facetas, veladas ou explícitas, em diferentes ambientes de convívio.

A metodologia utilizada para o desenvolvimento da pesquisa foi de caráter qualitativo. Além da revisão bibliográfica empregou-se como ferramenta para coleta de dados, entrevistas semiestruturadas, caracterizadas por possibilitarem mobilidade da conversa onde a entrevista é desenvolvida, a partir de questões norteadoras, mas o/a entrevistado/a tem liberdade para responder livremente, assim como levantar questões não estabelecidas previamente (Alves-Mazzotti, 2000). Desse modo, algumas questões-chaves foram abordadas ao longo da entrevista, tais como: 1) *A qual religião pertence e há quanto tempo frequenta?* 2) *Possui costume de utilizar guia de proteção ou outro elemento religioso, que identifique as religiões afro-brasileiras, no ambiente de trabalho?* 3) *Sua religião já foi questionada em entrevista de emprego?* 4) *Já sofreu algum tipo de discriminação por ser afro-religioso(a)?* 5) *O fator raça interfere na discriminação sofrida em relação às religiões afro-brasileiras?*

Em relação às entrevistas, o critério para a escolha dos entrevistados era que fossem pertencentes às religiões afro-brasileiras, estivessem trabalhando no momento da pesquisa e fossem residentes na cidade de Pelotas. Ao total, foram realizadas cinco entrevistas e, visando à preservação dos dados dos entrevistados, suas identidades foram mantidas em sigilo. Os nomes adotados ao longo da pesquisa correspondem a países africanos, fazendo referência ao continente de origem das religiões abordadas no desenvolvimento deste trabalho. O quadro a seguir apresenta um resumo do perfil dos entrevistados, para que, em momento posterior, possamos falar sobre cada um deles:



Quadro 1 – Perfil dos entrevistados.

Nome	Idade	Raça	Religião	Profissão
Quênia	33 anos	Parda	Batuque, umbanda, quimbanda	Empregada doméstica
Ruanda	34 anos	Negra	Batuque e quimbanda	Secretária-recepcionista
Zâmbia	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: elaborado pelas autoras.

As entrevistas foram todas gravadas e transcritas³. Diante disso, foi realizada a tabulação dos dados, a fim de identificar discussões sobre religiões, racismo religioso, mercado de trabalho, racismo institucional e estrutural. Feita a tabulação, ocorreu a conexão com a perspectiva teórica que sustenta esse texto. A fim de abordar as temáticas referidas, subdividiu-se o texto em três seções, além desta introdução e das considerações finais.

No primeiro item, ocorre a contextualização acerca de como o racismo estruturou a sociedade brasileira. Para isso, houve aproximação do conceito de racismo institucional e estrutural, bem como a discussão sobre os efeitos da criminalização das religiões afro-brasileiras no Brasil. No segundo item, além da retomada dos efeitos do racismo estrutural, traz-se à baila as problematizações sobre o racismo religioso propriamente, apontando as diferentes matrizes e suas incorporações no país. Por fim, no terceiro item, além de demonstrar as implicações do racismo religioso no mercado de trabalho, nos detém-se atenção às entrevistas, a fim de compreender as implicações cotidianas do racismo na trajetória profissional dos entrevistados e das entrevistadas.

Diante dessa contextualização, o leitor e a leitora são convidados para adentrar neste texto. Adianta-se que não é a perspectiva deste artigo encerrar a discussão sobre a temática. Ao contrário, o intento aqui é sinalizar o longo caminho a ser percorrido para fins de uma discussão mais capilarizada sobre os efeitos do racismo e, assim, encontrar caminhos, em diferentes ambientes, para pensar em uma sociedade mais equitativa.

2. VOLTANDO NO TEMPO E ABRINDO (NOVOS) CAMINHOS: UMA DISCUSSÃO ACERCA DA FORMAÇÃO DA SOCIEDADE BRASILEIRA

Quando eu morder
a palavra,
por favor,
não me apressem,
quero mascar,
rasgar entre os dentes,

³ Importante salientar que essa pesquisa não foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa, uma vez que nos filiamos à discussão que questiona a validade dessa exigência para as áreas de ciências humanas (Diniz, 2008).



a pele, os ossos, o tutano
do verbo,
para assim versejar
o âmago das coisas [...].

Conceição Evaristo - Da calma e do Silêncio.

Para analisar como o racismo religioso se apresenta no mercado de trabalho e interfere na vida dos profissionais que são adeptos às religiões afro-brasileiras, é preciso compreender o significado do termo raça, como o racismo surgiu, transformou-se e se estruturou na sociedade ao longo dos anos. Para isso, é preciso “morder a palavra”, como coloca Conceição Evaristo; visitar os escritos e (se) fortalecer para a discussão que atravessa esse texto.

Dialogando com Silvio Almeida (2019), entende-se que raça não é um termo estático. Seu sentido está atrelado diretamente às circunstâncias históricas em que se situa, além de ter outras questões incluídas como poder, resistências e decisões. Ademais, foi um termo construído ao longo da história a partir de conflitos, processos de colonização, dominação e submissão. A raça opera a partir de duas características: biológica e étnico-cultural, a primeira tem a identidade racial ligada à cor da pele e, a segunda, à questão geográfica ou cultural, como por exemplo, religião (Almeida, 2019).

Desse modo ocorre a compreensão de que o racismo religioso aparece como um desdobramento do racismo⁴ baseado na relação estabelecida entre religiões afro-brasileiras e um processo de demonização das mesmas (Ramos, 2018). Diante disso, discussões acerca de como o racismo religioso interfere na trajetória profissional das pessoas residentes na cidade de Pelotas atualmente, fazem com que a história do racismo, na construção do país e da cidade, constitua-se como importantes interfaces para problematizarmos as mudanças do racismo ao longo do tempo.

Diante de suas dimensões continentais, o Brasil é um país diverso em termos de raças, etnias e culturas, o que não implica em dizer que é um país igualitário e confortável para todos que nele habitam. Isso porque, assim como no restante do mundo, resguardadas as especificidades de cada região, o racismo ainda se perpetua na sociedade. Para entender suas raízes e transformações ao longo do tempo, faz-se necessário que se retome alguns acontecimentos que até hoje têm fortes influências na estruturação da sociedade.

Pode-se começar com a citação acerca da tentativa de branqueamento da sociedade, através da miscigenação seletiva e da imigração dos povos europeus para o Brasil, com o intuito principal de acabar, gradativamente, com os negros do país, visto que

⁴ Será abordado de forma mais sistematizada a seguir, mas cabe pontuar desde já, que o racismo se sustenta em uma perspectiva ideológica onde as raças são hierarquizadas. Pode ser manifestado de forma individual, institucional e/ou estrutural (Almeida, 2019). Olhando para o contexto brasileiro, o racismo se sustentou no preconceito frente à cor da pele, assim como em elementos ligados à população afrodescendente, a qual foi capturada e trazida ao Brasil para ser escravizada. Abolida a escravidão, há quase 135 anos, ainda encontramos diferentes estratégias de discriminação, preconceito e sustentação do racismo.



acreditavam que a raça branca seria superior à raça negra e, conseqüentemente, embranqueceria a população. Passados alguns anos da abolição jurídica da escravidão (13 de maio de 1888), difundiu-se pelo mundo que, no Brasil, brancos e negros conviviam em harmonia e que o preconceito e a discriminação racial não existiam (Hasenbalg, 1996). Foi a partir dessa suposta relação harmônica, que se disseminou o conceito de democracia racial, propalado, especialmente, pelo sociólogo Gilberto Freyre (Gonzalez, 2020). Este conceito foi desmistificado, na década de 1950, por estudos encomendados pela UNESCO, os quais, originalmente, tinham a intenção de mostrar ao resto do mundo como funcionavam as relações harmoniosas brasileiras e acabaram tendo um direcionamento diferente, porque essas relações harmoniosas não existiam de fato (Hasenbalg, 1996).

Tais apagamentos levaram ao esquecimento e à fragmentação das identidades raciais percebidas na atualidade. Nesse sentido, é possível citar que as culturas afrodiáspóricas, as quais hoje possuem uma visibilidade maior, como carnaval, capoeira, samba e pagode, são aceitas socialmente porque pessoas brancas também se apropriaram dessas expressões (Hasenbalg, 1996; Gonzalez, 2020). Olhar para este cenário e refletir sobre o mercado de trabalho, apresenta-se como uma discussão relevante e necessária no presente, justamente porque o racismo altera suas formas de manifestação ao longo da história. Problematizar a aceitação de religiões afro-brasileiras no mercado de trabalho é uma das possibilidades de evidenciar as metamorfoses do racismo e criar estratégias para denunciar sua atuação.

Atualmente inúmeros autores conceituam acerca do que consiste o racismo. Munanga e Gomes (2016), estudiosos clássicos nos estudos sobre relações raciais, discutem o racismo enquanto um comportamento social expresso na forma de ações que resultam da aversão, eventualmente ódio, com base no pertencimento racial de indivíduos. Almeida (2019), por sua vez, aborda o racismo em três esferas, pois ao contrário da discussão apresentada por outros autores, tal como Munanga e Gomes (2016), defende a tese de que o discutido como “racismo institucional” até então, na verdade caracteriza fenômenos distintos.

Segundo Almeida (2019), o racismo institucional abrange comportamentos coletivos, como o funcionamento das instituições; está ligado às desvantagens e privilégios que determinados grupos raciais têm sobre outros, mesmo que indiretamente. Ainda, de acordo com o autor, as instituições carregam em si os conflitos existentes na sociedade por fazerem parte desta, tendo o poder como principal mecanismo da relação racial.

No caso do racismo institucional, o domínio se dá com o estabelecimento de parâmetros discriminatórios baseados na raça, que servem para manter a hegemonia do grupo racial no poder. Isso faz com que a cultura, os padrões estéticos e as práticas de poder de um determinado grupo tornem-se o horizonte civilizatório do conjunto da sociedade (Almeida, 2019, p. 40).

Nesse sentido, pode-se compreender a discussão do racismo como elemento estrutural, pois se estabelece a partir de construções históricas e processos políticos. É nesse sentido que o autor se aproxima do conceito de racismo estrutural, uma vez que forja subjetividades e instituições. Além disso, conforme Hasenbalg (1996) é



possível afirmar que o racismo traz desvantagens cumulativas ao longo da vida individual e estas são transmitidas de geração para geração. As disparidades raciais são percebidas através de diversos estudos, sejam eles demográficos, educacionais ou sobre o mercado de trabalho (Hasenbalg, 1996).

Algumas pesquisas comprovam que negros e brancos não possuem as mesmas oportunidades, começando pela expectativa de vida ao nascer, passando pela dificuldade de acesso (e permanência) ao ensino básico, e resulta em uma diferença de ingresso, entre negros e brancos, ainda maior quando se refere ao acesso ao ensino superior (Hasenbalg, 1996). O autor pontua ainda que estes fatores implicam diretamente na inserção de negros no mercado de trabalho, visto que, por dotarem de uma formação educacional inferior a dos brancos, aliado à discriminação racial na estrutura ocupacional, assumem cargos considerados braçais e menos remunerados ou, quando inseridos em mercados de trabalho formais, enfrentam dificuldades em ascensão interna dentro da empresa (CEERT, 2022).

Mirando o presente, percebe-se o quanto os dados são atualizados e reiteram as disparidades, isto é, os números levantados por Carlos Hasenbalg, na década de 1990, não são exatamente os mesmos na atualidade. Por outro lado, as formas como o “racismo de cada dia” (Kilomba, 2019, p. 48) se apresenta, refletem os dados daquela década. Ao questionar uma das entrevistadas se o fato dela trabalhar em uma imobiliária interferia em atender menos pessoas pertencentes às religiões afro-brasileiras, a resposta obtida foi sobre a raça dos clientes e a relação deles com os imóveis: os brancos em sua maioria são os proprietários; os negros, inquilinos. Em suas palavras:

Sim, porque até assim... inquilinos não, tá?! mas proprietários, sim. Tipo, 90% dos proprietários com certeza: cristão, branco, entendeu? principalmente branco. Olha, eu consigo contar a quantidade de proprietários negros que eu tenho porque é pouquíssimo (*sic*) (Tunísia, entrevista realizada no dia 19/04/2023).

Para corroborar o exposto, Almeida (2019), em diálogo com Mbembe (2017), defende que a discriminação racial atua como balizador na definição daqueles indivíduos que devem viver e aqueles que devem morrer; viver, em uma sociedade onde o racismo atua de maneira naturalizada, implica em deixar grupos inteiros à margem social e apresentar, como justificativa, crenças de que determinados grupos sociais são menos aptos para o desenvolvimento de atividades que exijam capacitação técnica, por exemplo.

Importante ressaltar que esse “fazer morrer” (Mbembe, 2017) não resulta apenas na retirada da vida dos sujeitos. Esta é uma das estratégias. Entretanto, negar modos de vida e compreensão da sua cultura, sua religiosidade, sua raça também são artifícios mortíferos que organizam e orientam uma sociedade, especialmente, aquelas que se ergueram com base no racismo e fazem dele o motor para bem governar. Por outro lado, é fundamental pontuar que mesmo diante dos artifícios do poder de dominação, há resistências (Foucault, 2005). No contexto brasileiro, os movimentos sociais são exemplos dessa resistência que se articula, ora com maior, ora com menor força.



O movimento negro brasileiro é um desses exemplos, pois foi um dos agentes disseminadores do reconhecimento das religiões afro-brasileiras, resgatando a ancestralidade negra e cultivando a existência dessa população (Gonzalez, 2020). É nessa perspectiva que vale lembrar porque abordar o conceito de racismo estrutural neste estudo, visto que, para além da formação das subjetividades – como é o caso do apagamento de culturas e reconhecimento – há instituições que operam na manutenção dessas práticas, quando toleram o racismo religioso, por exemplo, e se valem de diferentes artifícios para a criminalização de ações que dizem respeito às religiões afro-brasileiras, mesmo em um estado que se diz laico (Bueno; Rodriguez, 2020).

Seguindo o pontuado por Almeida (2019), destaca-se que essa estrutura não é estática, pelo contrário, movimenta-se conforme o tempo e o local na qual está inserida e, por isso mesmo, torna-se cada vez mais difícil o combate ao racismo estrutural. Problematizar como as referidas religiões são tratadas, na atualidade do mercado de trabalho, é uma das formas de registrar as metamorfoses do racismo e as resistências forjadas contra ele. Em busca de compreender um pouco mais sobre as diferentes matrizes religiosas de descendência africana, o próximo tópico é encaminhado como um convite à leitora e ao leitor para seguir as reflexões.

3. “ELE VINHA PELA CALÇADA, QUANDO ELE NOS VIU, ELE ATRAVESSOU A RUA”: RELIGIÕES AFRO-BRASILEIRAS E AS DISSIMULAÇÕES DO RACISMO

O tráfico de negros e negras africanas não promoveu apenas um sequestro de corpos, mas também buscou a supressão das identidades dos escravizados, como uma estratégia de legitimação da prática da escravização. Ao buscar desconstituir os pressupostos civilizatórios dos grupos étnicos africanos escravizados, criava-se uma justificativa para a brutalidade da escravidão. Logo, recompor parte de suas vivências, costumes, tradições e memórias constituiu-se como uma estratégia de resistência (Bueno; Rodriguez, 2020, p. 1605).

Diante dos diferentes processos de morte, pelos quais passou a população negra no Brasil, o apagamento das religiões afro-brasileiras foi mais um desses episódios. Importante registrar que o surgimento dessas religiosidades, no Brasil, ocorreu através do processo de tráfico dos povos africanos na época da escravização e após o seu término jurídico (Bueno; Rodriguez, 2020). Ao mesmo tempo, o processo de hibridismo das religiões aconteceu antes mesmo da chegada ao país: já na travessia entre os continentes África e Brasil, nos navios negreiros, através da união, do diálogo, do companheirismo, entre os africanos e africanas, de etnias e culturas diversas, devido às localidades distintas das quais eram provenientes (Ramos, 2018).

De acordo com Nailah Veleci (2017), o hibridismo da religião aconteceu algumas vezes durante o processo de construção do que hoje são conhecidas como religiões afro-brasileiras e/ou de matriz africana. Um dos primeiros hibridismos foi entre os cultos africanos, que já possuíam muitos pontos em comum, mas ao chegar ao Brasil aproximaram-se ainda mais e por vezes fundiram-se, mas também ocorreram outros, como: cruzamento entre as religiões africanas e religiões indígenas, havendo trocas de elementos e saberes religiosos para ambas as religiões, e, em se tratando das



religiões afro-brasileiras, pode ser percebida através do culto aos caboclos⁵, por exemplo; entre as religiões africanas e o catolicismo (Veleci, 2017). O catolicismo era a religião oficial do país neste período e, em busca da manutenção das crenças como forma de resistência, os escravizados utilizaram-se dele para inserir sua religiosidade (Lamas, 2019), usando, por exemplo, os santos católicos para esconder os orixás cultuados por eles (Veleci, 2017); e o mais tardio é o hibridismo entre as religiões africanas e o espiritismo de Allan Kardec:

Por um lado, o surgimento do espiritismo (1848) significou para os negros uma espécie de valorização diante dos brancos, pois a existência de espíritos com os quais se entra em contato e na qual os negros sempre haviam acreditado era agora teorizada pelo espiritismo do branco; por outro lado, esta corrente projetava para o mundo espiritual o racismo e eurocentrismo do mundo terreno, com a classificação de “espíritos de luz” e “baixos espíritos” (Veleci, 2017, p. 31).

Todos esses processos de cruzamentos acontecidos entre as religiões tiveram papel importante para preencher as lacunas existentes, em decorrência da ausência de um sacerdote que possuísse todo o conhecimento da religião, considerando também a importância dos descendentes de africanos e africanas, nascidos no Brasil que, ao interpretarem os mitos e ritos, a fim de evitarem o apagamento da religiosidade africana, deram origem às religiões que hoje são conhecidas como religiões afro-brasileiras (Veleci, 2017).

Essas religiões são diversas, possuem cosmologias próprias e variam de acordo com a região do país. De acordo com Bueno e Rodriguez (2020), é possível observar a existência das seguintes expressões religiosas: candomblés, batuques, umbandas, juremas, xangôs, tambor de mina, catimbós, linhas cruzadas, entre outras. Para corroborar os dados de diversidade entre as religiões afro-brasileiras, a Rede Nacional de Religiões Afro-Brasileiras e Saúde (RENAFRO), através de uma pesquisa realizada em 2022, acerca do racismo religioso contra os povos tradicionais de matriz africana, cita:

[...] Compreendemos também, que estas práticas podem se associar a outras compatíveis à cosmologia africana, gerando sistemas híbridos de características específicas, muitas vezes influenciadas por questões históricas ou geográficas (RENAFRO, 2022, p. 7).

Em Pelotas/RS, assim como no restante do país, o surgimento das religiões afro-brasileiras deu-se através do processo de escravização dos povos africanos. A cidade está inserida no Rio Grande do Sul, estado que começou a ter introdução de escravos a partir do século XVIII (Oro, 2002). Conforme Beatriz Loner (1999), a maior inserção de negros nesta cidade aconteceu juntamente com o desenvolvimento das atividades nas charqueadas, destacando-se pelo significativo aumento do número de escravos, na segunda metade do século XIX, devido ao deslocamento de cativos de outras localidades para trabalhar nas charqueadas da cidade. Os negros trazidos para Pelotas eram de etnias diversas, além de brasileiros, africanos e povos que se denominavam nagô, congo, benguela, entre outros (Loner, 1999).

⁵ Caboclos é a denominação de uma das linhas de trabalho da Umbanda, entidades que são conhecidas como indígenas.



Conforme abordado anteriormente, o racismo estrutural, tangenciado pelo mito da democracia racial, atuante até os dias de hoje no imaginário social, na concepção de um país igualitário e sem discriminação, tem em seus desdobramentos o racismo religioso. Neste artigo, opta-se por utilizar a expressão “racismo religioso”, pois, conforme Ariadne Oliveira (2017) pontua, o termo “intolerância religiosa” não é suficiente diante da dimensão do racismo enquanto estruturante social. A partir do exposto por Oliveira (2017), Bueno e Rodriguez (2020) apontam ainda a violência, limitação e desconstituição como aspectos importantes para a consideração dessa insuficiência.

Ramos (2018) aborda a prática dessa forma de racismo como oriunda do período colonial, a qual se desenvolveu a partir das crenças dos colonizadores, disseminando que religiões de origem africana eram inferiores, muitas vezes definidas como demoníacas, em consonância com o racismo instaurado no país. Além disso, o racismo institucional, que ainda existe em relação às religiões afro-brasileiras, é reflexo dos movimentos do Estado que instaurou exclusões dessas religiões das gramáticas relativas aos direitos fundamentais e restrições à liberdade religiosa das populações negras.

De acordo com Bueno e Rodriguez (2020), em 1889, quando o Brasil passa a ser uma República, teoricamente acontece uma separação formal entre Estado e igreja, o que significava a liberdade de culto. Porém, as religiões afro-brasileiras não puderam se valer dessa liberdade, pois, de acordo com o Código Penal de 1890, não era de fato considerada uma religião. Ou seja, houve uma recusa por parte do Estado em reconhecer as referidas religiões como tal, incluindo como ferramenta de coação, a criminalização destas práticas, na intenção de que os religiosos que não operavam, passassem a operar dentro da religião hegemônica. Como pontua Luciana Ramos (2018, p. 26) “o Código Penal de 1890, artigo 157, tipificava a prática religiosa africana como feitiçaria, charlatanismo e baixo espiritismo, sendo negado seu *status* de religião, por realização de práticas ilegais”.

Essa criminalização das religiões afro-brasileiras, juntamente com o mito da democracia racial, impulsionou o imaginário social a construir a ideia de que o negro cultivava relações exóticas e folclorizadas com a religião (Ramos, 2018), fazendo com que a ideia de inferioridade da religião se perpetuasse por décadas e, como discutido nesse estudo, é possível observá-la ainda hoje em forma de preconceito e discriminação, sejam eles velados ou explícitos.

Atualmente, mesmo com a garantia da liberdade religiosa inscrita na Constituição Federal de 1988 (CF/88), com a lei que criou o dia do combate à intolerância religiosa (BRASIL, 2007) e, mais recentemente, a lei que institui o dia Nacional das Tradições das Raízes de Matrizes Africanas e Nações do Candomblé (BRASIL, 2023), os casos de violência contra as religiões afro-brasileiras têm sido cada vez mais frequentes no país, com ataques, invasões aos terreiros, depredações. Em sua maioria, as ações são violentas e seguidas de ameaças e humilhação (RENAFRO, 2022). Além dessas violações coletivas, no caso de terreiros, acontecem também as individuais, as quais possuem as mais variadas facetas, entre elas a RENAFRO (2022) cita: constrangimento público, *bullying*, pedradas, demissões no trabalho e seleção discriminatória em entrevista de emprego.



Em consonância com estes dados, uma entrevistada ao ser questionada se sua religião já foi abordada em entrevista de emprego, respondeu: “Sempre que eu ia preencher algum questionário que perguntasse [sobre a religião] eu não boto.” (*sic*) (Tunísia, entrevista realizada no dia 19/04/2023). Como se verifica no relato, a entrevistada diz não preencher o espaço de questionários que perguntem sobre sua religião, pelo fato de existir uma grande probabilidade de não ser considerada para uma futura entrevista, reafirmando a seleção discriminatória citada pela pesquisa da RENAFRO.

Nesse mesmo sentido, Sidnei Nogueira (2020) aborda os dados de um estudo quantitativo, realizado pelo professor e babalorixá Patrício Araújo (2017), sobre pertencimento às religiões em escolas. A pesquisa realizada entre professores e alunos apontou que, entre 374 entrevistados, somente uma dessas pessoas se declarava pertencente à religião afro-brasileira, mesmo que essas escolas estivessem situadas em locais onde existia grande quantidade de terreiros. Desse modo, é possível analisar que, mesmo a pessoa pertencente à religião afro-brasileira pode preferir não se declarar como tal, ou ainda, declarar-se como pertencente a uma religião hegemônica, pelo fato de o racismo religioso ter o poder de determinar, por exemplo, quem deve ou não ser contratado.

Conforme abordado no início deste item, o racismo religioso é um desdobramento do racismo estrutural. Na análise, um dos questionamentos ao longo das entrevistas realizadas, foi se o fator raça interfere na discriminação sofrida em relação às religiões afro-brasileiras. Obteve-se unanimidade nas respostas, conforme se pode observar no quadro a seguir:

Quadro 2 – Relação entre raça e religião.

Nome	Raça	Religião	O fator raça interfere na discriminação sofrida em relação à religião?
Quênia	Parda	Batuque, umbanda, quimbanda	“De certa forma, às vezes, sim.”
Ruanda	Negra	Batuque e quimbanda	“Acredito que sim, com certeza!”
Zâmbia	Branca	Umbanda e quimbanda	“Sim. Com certeza.”
Tunísia	Negra	Batuque, umbanda, quimbanda	“Sim.”
Níger	Pardo	Batuque, umbanda, quimbanda	“Ah! Interfere. Completamente!”

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Todos os entrevistados afirmaram que a raça interfere na discriminação em relação à religião. Em consonância, ao questionar se já haviam passado por algum tipo de discriminação, um entrevistado autodeclarado pardo, afirmou que talvez nunca tenha passado por uma discriminação evidente, pelo fato de não possuir uma pele escura. Em suas palavras:

Olha comigo acho que nunca aconteceu de eu passar, sabe, por alguma coisa constrangedora assim talvez... talvez, né?! Se a minha pele fosse mais escura, talvez eu já tivesse sofrido. Tá, talvez eu já tivesse sofrido sim, porque querendo ou não se misturam sabe?! (*sic*) (Níger, entrevista realizada dia 18/04/2023).



Em paralelo a isso, foi possível constatar que Ruanda, mulher de pele retinta, ao contrário de Níger, afirmou sofrer discriminação:

Agora mesmo, tem a situação com o meu vizinho aqui, da esquerda, que toda segunda-feira eu despacho a água das minhas quartinhas, né?! E aí eu tenho uma segurança e ecó⁶ e algumas coisas de segurança, que eu vou até o meio da rua, ali, em direção ao cruzeiro e despacho, no meio da rua, na frente da minha casa. E eu percebi que ele larga sal em cima. Se tu olhar a calçada dele, ele fez uma, ele cercou de sal na calçada da casa dele, fez uma cruz no portão. [...] Ontem foi uma situação, eu tava chegando com a minha filha e aí ele viu que a gente tava chegando, e ele tava saindo da casa dele e ele nem seguiu pela calçada. Ele vinha pela calçada, quando ele nos viu, ele atravessou a rua (*sic*) (Ruanda, entrevista realizada dia 15/04/2023).

Nesse sentido, ratifica-se que, por mais que o racismo religioso seja um desdobramento do racismo, quando o marcador raça é mobilizado, o povo negro é ainda mais atingido pela discriminação. Como pontua Grada Kilomba (2019) ao se referir às mulheres negras, essas são o outro do outro e notamos que, estudando as religiões afro-brasileiras, por mais que a população branca também se insira nesse espaço⁷, as discriminações ocorrem de forma distinta porque, como será abordada nos próximos excertos, a população racializada como branca usufrui desse privilégio – a brancura – mesmo ocupando espaços historicamente de origem africana.

Nesse sentido, a entrevistada Tunísia, mesmo se declarando como “negra clara”, sinaliza que no imaginário social, se ela fosse colocada ao lado de uma pessoa branca e fosse solicitado a alguém que designasse suas religiões, ela seria apontada como pertencente à religião afro-brasileira. Em suas palavras:

Se fosse deduzi de qual religião, o negro seria da religião afro e o branco não né?! Que é o caso dessa minha irmã, tipo e eu nem sou negra escura, eu sou negra clara, tem toda essa né.. esse privilégio, digamos assim diferente, mas entre eu e ela, com certeza tem essa diferença dela ser branca e eu não ser né (*sic*). (Tunísia, entrevista realizada no dia 19/04/2023)

No mesmo sentido, Zâmbia (entrevista realizada dia 15/04/2023) afirma: “Eu sinto que é muito mais esperado que uma pessoa negra seja da religião do que uma pessoa branca”. Percebe-se com a observação desses trechos, que existe um estereótipo sobre quem pertence ou não a cada religião. Conforme cita Tunísia, a religião afro-brasileira é lida como religião de negro, mas em um sentido pejorativo, resultado das criminalizações as quais levaram ao imaginário social que as religiões afro-brasileiras, provenientes dos negros e negras africanas, eram inferiores às hegemônicas (Ramos, 2018).

Seguindo a relação com o estudo desenvolvido pela RENAFRO sobre racismo religioso, 68,63% das lideranças religiosas responderam que não existem, nas suas regiões,

⁶ O ecó tem por objetivo agir como segurança, neutralizando as energias ruins da casa.

⁷ Aqui cabe apontar para uma temática que não será desenvolvida no âmbito deste estudo por extrapolar os objetivos inicialmente previstos, acerca do considerável aumento de pessoas brancas no âmbito de religiões afro-brasileiras. Não se trata de um impedimento, certamente. Porém, chama a atenção que a mesma raça que criminalizou esse segmento religioso, passe a frequentar cada vez mais esses espaços.



delegacias preparadas para atender casos de racismo religioso; bem como 45,50% dos entrevistados afirmaram não saber sobre o serviço disque denúncia 100. Desse modo, cabe pontuar que mesmo o Estado se denominando laico, continua sendo um dos principais articuladores do racismo religioso, pois não há ações efetivas de combate a essas práticas. Conforme citado, o racismo religioso está inserido em todos os âmbitos institucionais, sejam públicos ou privados, e o mercado de trabalho é mais um desses ambientes onde é observada a presença de tal prática.

4. “ELE VINHA PELA CALÇADA, QUANDO ELE NOS VIU, ELE ATRAVESSOU A RUA”: RELIGIÕES AFRO-BRASILEIRAS E AS DISSIMULAÇÕES DO RACISMO

Encontrei minhas origens
em velhos arquivos
..... livros
encontrei
em malditos objetos
troncos e grilhetas
encontrei minhas origens
no leste
no mar em imundos tumbeiros
encontrei
em doces palavras
..... cantos
em furiosos tambores
..... ritos
encontrei minhas origens
na cor de minha pele
nos lanhos de minha alma
em mim
em minha gente escura
em meus heróis altivos
encontrei
encontrei-as enfim
me encontrei.

Oliveira Silveira - Encontrei minhas origens

Como evidenciado ao longo desta escrita, o racismo religioso se expressa de diversas maneiras e está presente nos mais variados ambientes, inclusive, no mercado de trabalho, foco deste artigo. Entre os pontos destacados, encontra-se a gestão de pessoas, uma vez que não são poucas as problemáticas a respeito do ambiente corporativo e seu olhar para as religiões afro-brasileiras. O que hoje é chamado de gestão de pessoas há alguns anos era denominado como recursos humanos, área do departamento de pessoal, responsável pela contratação de profissionais (Sovienski; Stigar, 2008).



Com o passar dos anos, diante das transformações que ocorreram na sociedade e com o entendimento de que os profissionais são peças fundamentais para o crescimento de uma empresa, a diversidade se tornou um elemento importante dentro desses espaços, sendo fundamental saber lidar com elas para a sustentabilidade da empresa e para a inclusão dos profissionais que são lidos como minorias⁸ (Marques, 2022). O conceito de diversidade pode ser definido como um abrangente de pessoas com características, costumes, crenças e ideologias diferentes interagindo ou dentro de um sistema social. Cortez, Zerbini e Veiga (2019) afirmam que a humanização é uma importante ferramenta para a transformação social das organizações, pois é capaz de promover políticas de inclusão e práticas de desenvolvimento para os trabalhadores.

Assim, a humanização está intimamente ligada à política de inclusão, porém, conforme pontuam Oliveira e Natividade (2021), para uma empresa ser considerada inclusiva não basta apenas cumprir as legislações vigentes, é necessário que a política de inclusão esteja inserida na cultura organizacional desde a construção da empresa. Entretanto, de acordo com análise de Niero (2017), a inclusão adotada por algumas empresas é pautada, muitas vezes, no cumprimento de leis, apontando-a a partir da inserção em seu quadro de funcionários de pessoas com deficiência e negros para contemplar apenas o número exigido nas legislações. Assim, aqueles temas que fazem parte da individualidade dos funcionários, mas não configuram uma obrigatoriedade legislativa, são frequentemente deixados de lado pela gestão das empresas, como é o exemplo dos profissionais pertencentes às religiões afro-brasileiras.

De acordo com observações nas entrevistas, muitos profissionais receiam expor sua fé, a fim de evitar repreensões e/ou demissões. Ademais, também há insegurança ao falar sobre a religião a que pertence em entrevistas de emprego. Ao questionar uma das entrevistadas sobre o porquê do receio, obtivemos a seguinte resposta:

Assim, com certeza pela questão do preconceito, da intolerância, né?! no meu local de trabalho agora, comecei a trabalhar há mais ou menos uns dois, três.. uns dois meses e meio que tô nesse local de trabalho e eu já escutei assuntos sobre uma outra menina que era de religião (afro-brasileira) e quando ela foi demitida o primeiro comentário foi “tiramos a batuqueira do meio de nós”. Isso foi o comentário do chefe, do patrão e isso claro, assunto de funcionárias falando a respeito da fala dele sem saber que eu era de religião. Porque não são muitos funcionários na empresa, são mais ou menos sete. Desses sete só eu e mais uma outra menina somos, o resto são todos evangélicos, então em algumas coisas tu percebe, principalmente, nessa fala, tu percebe nitidamente o preconceito (*sic*) (Ruanda, entrevista realizada no dia 15/04/2023).

Apesar de não saber ao certo o motivo da demissão da funcionária, percebe-se que o racismo religioso e a discriminação aconteceram por parte do próprio chefe que, indiretamente, fez com que a entrevistada não se sentisse à vontade para expor sobre sua fé no ambiente de trabalho. Outras violações foram percebidas também, como por exemplo, não utilizar guias de proteção no ambiente de trabalho ou outro tipo de elemento que remetesse à religiosidade afrodiáspórica.

⁸ O termo minoria é utilizado para definir os grupos menos favorecidos na sociedade.



Importante retomar as discussões acima referidas, quanto à produção legislativa: uma vez que o Estado brasileiro nomeia-se como laico, conforme prevê a CF/88, logo, não haveria motivos para que os integrantes das religiões afro-brasileiras não fossem aceitos em qualquer espaço. Além disso, foi aprovada pela Comissão de Constituição da Justiça e de Cidadania (CCJ), em 2021, a proposta que assegura folga semanal por motivos religiosos, bem como a garantia ao empregado para utilizar, no local de trabalho, adereço associado a sua fé (Câmara dos Deputados, 2021).

Nesse sentido:

São objetos que guardam em si simbolismos identitários de forte ligação ao credo de inúmeros trabalhadores e trabalhadoras, como é o caso do véu para as mulheres islâmicas, das guias de proteção para os praticantes de culto afrodescendente, do kipá para os judeus e do crucifixo para os católicos, como exemplo (Câmara dos Deputados, 2021, s.p.).

Ao perguntar sobre o uso de guias de proteção ou outro tipo de adereço ligado às suas religiosidades, percebe-se o receio do uso e os motivos se repetem: medo de repreensão por estarem demonstrando sua fé em um ambiente laboral (mesmo que outras fés possam ser expostas). Em um dos casos, impossibilitada de esconder, por se tratar de tatuagens referentes aos Orixás da entrevistada, ela foi demitida, conforme se observa no relato a seguir:

[...] eu sou cheia de tatuagens e eu tenho o meu Orixá imenso no meu braço né?! eu tenho o opaxorô⁹ do pai Oxalá no outro, né?! Então não tem como.. e ela [chefe] tinha duas crianças pequenas e as crianças queriam ver, saber o que que eram minhas tatuagens. Aí um dia a filha dela me perguntou exatamente “o que é essa bruxa no teu braço?” e eu disse: “não é uma bruxa, é um Orixá, é uma divindade africana”. Deu duas semanas depois e ela me dispensou (*sic*). (Quênia, entrevista realizada no dia 14/04/2023).

Concomitante a isso, em relação à troca da folga semanal no trabalho por motivos religiosos, um dos entrevistados relatou ser demitido após solicitar para se ausentar por alguns dias para fazer sua obrigação¹⁰ para o Orixá, mesmo que esses dias fossem descontados do seu salário:

[...] Eu disse “olha, eu preciso por isso, por isso e por isso. Eu tenho um retiro espiritual, tenho uma obrigação religiosa para fazer. Eu sou adepto de religião de matriz africana, eu preciso de no mínimo quatro dias para me recolher em obrigação para o meu Orixá, tá?! Eu preciso que tu me dê esses quatro dias, se tu não puderes me dar, eu vou faltar. Tu me desconta, não tem problema nenhum, eu vou arcar com a minha responsabilidade, mas eu preciso dessa liberação, né?!” Porque querendo ou não eu também preciso do emprego, preciso trabalhar e ela disse “é, eu não posso te liberar, tá?! Mas é uma questão de escolha, aí é tu que sabe” e aí obviamente, né?! Eu fui e fiz a minha obrigação e aí depois quando passou os quatro dias eu fui e aí perguntei para ela, digo

⁹ Opaxorô é um indumentário utilizado pelo Orixá Oxalá, é como se fosse um cajado.

¹⁰ Obrigação dentro do batuque é o ato de se recolher ao sagrado, com a intenção de aproximação com o Orixá e esse ato exige alguns dias de retiro, que podem variar de acordo com cada casa.



“ó, o que que tu vais fazer?” ela disse “não, infelizmente, né?! Como eu te disse era uma questão de escolha, infelizmente eu não vou conseguir te manter na equipe (*sic*) (NÍGER, entrevista realizada no dia 18/04/2023).

Mesmo que não haja uma legislação específica em relação ao afastamento por preceitos religiosos, percebe-se a inflexibilidade da gestora em relação à conversa, colocando o afastamento como uma escolha e desconsiderando todo o significado religioso que o rito da obrigação possui para os afro-religiosos. Outro fato perceptível ao analisar o racismo religioso no mercado de trabalho na cidade de Pelotas é que, apesar dele possuir várias facetas e por vezes ocorrer de forma velada, está presente e interfere na trajetória profissional de pessoas pertencentes às religiões afro-brasileiras, visto que esses profissionais não se sentem à vontade para demonstrar sua fé no ambiente de trabalho pelo fato de que religiões hegemônicas não só são aceitas e respeitadas, como são cultuadas em alguns destes ambientes. Nesse sentido, aponta o trecho da entrevista 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).

Desse modo, observa-se que as práticas organizacionais voltadas à diversidade, que pelas palavras de Pereira e Hanashiro (2010, p. 675), são definidas como: “atividades pelas quais pessoas compartilham de conteúdos, de processos e de significados sobre como agir diante das diferenças que há entre os indivíduos, seja de gênero, raça, nacionalidade, religião, etc”, devem ser levadas em consideração pela gestão, a fim de realmente incluir todos e todas, independentemente dos fatores que formam suas subjetividades.

Algumas empresas, como a Gol linhas aéreas, já adotam em sua política de diversidade o tema religiosidade. Havia, no aeroporto de Congonhas, uma capela cristã e, ao perceberem a possibilidade de aquela concepção religiosa não representar seus mais de 14 mil funcionários, a gestão realizou um censo entre os colaboradores, que evidenciou a diversidade a qual desconfiavam existir. Desta maneira, o espaço que antes era uma capela cristã, tornou-se o centro de liberdade religiosa, sem referência a nenhuma religião em específico, abrangendo todos os credos e não somente o hegemônico (Lima, 2020).

Para que essas mudanças aconteçam, as ações devem ser estruturadas e os gestores devem constantemente refletir sobre como a diversidade é tratada dentro da empresa. E, para auxiliar no engajamento dos colaboradores, a prática de inclusão, como convidar pessoas externas ou internas para falar de diversas religiões pode apresentar-se como uma estratégia para o desenvolvimento do respeito e reconhecimento de outras religiões (Lima, 2020).



5. “SE É PRECISO IR, VOCÊ PODE IR¹¹”: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo buscou-se apresentar reflexões sobre a interferência do racismo religioso na trajetória profissional de pessoas pertencentes às religiões afro-brasileiras e como o mesmo se apresenta, nos mais diversos locais de trabalho. Para isso, analisou-se o papel do racismo estrutural instaurado no Brasil ao longo dos anos e seus impactos na inferiorização, estereotipação e demonização destas religiões.

Por meio do resgate teórico, foi possível identificar o quanto o Estado brasileiro foi um agente ativo na criminalização das condutas dos afrodescendentes e, conseqüentemente, nas suas religiosidades. Ademais, foram identificados os processos de hibridismos que marcaram essas religiosidades desde os navios negreiros até a chegada dos escravizados no Brasil. Aferiram-se, também, os processos de resistência desses atores sociais, uma vez que a aproximação com os cultos respeitados no país foi uma estratégia de manutenção de suas crenças mesmo sob o rechaço dos brancos.

Por meio das entrevistas, foram apontadas as maneiras como as referidas religiões são vistas nos dias de hoje, em decorrência da formação histórica do país, a qual teve como prática recorrente a tentativa de apagamento cultural da população negra e a criminalização das religiões afro-brasileiras, sendo o Estado um dos responsáveis por essa criminalização. Desse modo, percebe-se o quanto vigora no imaginário social o mito da democracia racial, assim como a ideia de meritocracia, especialmente no mercado de trabalho, silenciando as diversidades que sustentam um país com dimensões continentais como o Brasil e omitindo os processos de discriminação erguidos.

Constata-se, através das análises teóricas e das entrevistas, que nos dias atuais, por mais que o Estado se denomine laico, ainda existem instituições como os ambientes de trabalho, que impõem a religião hegemônica, isto é, o cristianismo, como a única a ser cultuada, e desconsideram as individualidades e subjetividades de cada colaborador, fazendo com que estes ocultem sua fé por incerteza de serem admitidos ou, quando já inseridos no mercado de trabalho, por medo de repreensões e possíveis demissões.

Além disso, foi possível apurar que a gestão de pessoas é uma ferramenta de suma importância dentro da empresa, para que haja a diminuição do racismo religioso. Identificou-se que a gestão de pessoas, atenta à diversidade e aberta ao diálogo, pode se apresentar como uma estratégia capaz de alterar a realidade atual, através de práticas que visem à inclusão e à diversidade dentro da empresa, inclusive a religiosa.

Assim, o trabalho buscou abordar os efeitos do racismo e do racismo religioso em uma cidade no Sul do Rio Grande do Sul, a fim de demonstrar o longo caminho a ser percorrido para aproximar a sociedade de uma participação mais equitativa em diferentes ambientes, especialmente no mercado de trabalho, onde se registra uma suposta autonomia e liberdade de participação. Conforme se extraiu das entrevistas,

¹¹ Estrofe do canto “Vermelho e Negro”, composição de Ângela Maria Marques.



quando a temática é racismo e seus efeitos, a liberdade possui raça e crenças historicamente pré-definidas.

6. REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, S. L. de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.
- ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. São Paulo: Pioneira, 2000.
- ANDRADE, D. P. O que é o neoliberalismo? A renovação do debate nas Ciências Sociais. **Revista Sociedade e Estado**, v. 34, n. 1, p.211-239, 2019.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Presidência da República, 5 set. 1988.
- BRASIL. **Lei 11.635**. Brasília: Presidência da República, 27 dez. 2007.
- BRASIL. **Lei 14.519**. Brasília: Presidência da República, 05 jan. 2023.
- BUENO, W. de C.; RODRIGUEZ, J. R. Legalidade discriminatória e direito à alimentação sagrada. **Revista Direito e Praxis**, Rio de Janeiro, v.11, n.3, p.1597-1623, 2020.
- CÂMARA DOS DEPUTADOS. **CCJ aprova proposta que assegura mudança de folga semanal por motivo religioso**. Brasília: Câmara dos deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/>. Acesso em: 07 abr. 2023.
- CEERT. **Radar Ceert: mercado de trabalho**. Disponível em: <https://ceert.org.br/esg>. Acesso em: 07 mai. 2023.
- CORTEZ, P. A.; ZERBINI, T.; VEIGA, H. M. da S. Práticas humanizadas de gestão de pessoas e organização do trabalho: para além do positivismo e do dadaísmo. **Trabalho, educação e saúde**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, 2019.
- DINIZ, D. Ética na pesquisa em ciências humanas: novos desafios. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, p. 417-426, 2008.
- FOUCAULT, M. **Em defesa da Sociedade: curso no Collège de France (1975-1976)**. Tradução de Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2005.
- GONZALEZ, L. **Por um feminismo afro-latino-americano**. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.
- HASENBALG, Carlos. Entre o mito e os fatos: racismo e relações raciais no Brasil. In: MAIO, M. C.; SANTOS, R. V. (Orgs.). **Raça, ciência e sociedade** [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ; CCB, 1996. p. 235-249.
- MBEMBE, A. **Políticas da inimizade**. Tradução de Marta Lança. Portugal: Antígona, 2017.
- KILOMBA, G. **Memórias da Plantação: episódios de racismo cotidiano**. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.



LAMAS, R. S. A formação das religiões afro-brasileiras: a interferência do sincretismo religioso. **Sacrilegens - Revista Discente do Programa de Pós-graduação em Ciência da Religião da UFJF**, v. 16, n. 1, p. 222-232, 2019.

LIMA, M. **Estas empresas descobriram como respeitar a diversidade religiosa**. São Paulo: Você RH, 2020. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/melhores-empresas/como-respeitar-diversidade-religiosa/amp/>. Acesso em: 25 abr. 2023.

LONER, B. A. Negros: organização e luta em Pelotas. **História em Revista**, Pelotas, v.5, p.1-17, 1999.

MARQUES, A. M. **Vermelho e Negro**. Disponível em: <https://www.lettras.mus.br/umbanda/1162833/>. Acesso em: 01 maio 2023.

MARQUES, F. C. C. O papel da gestão de pessoas em relação as políticas de diversidade nas organizações. **Revista Científica Brazilian Health Review**, v. 1, n. 2, p. 94-98, 2022.

MUNANGA, K.; GOMES, N. L. **O negro no Brasil de hoje**. São Paulo: Global, 2016.

NIERO, J. **Leis estimulam inclusão de negros e pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. São Paulo: Fecomércio. 2017. Disponível em: <https://www.fecomercio.com.br/noticia/leis-estimulam-inclusao-de-negros-e-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 12 abr. 2023.

NOGUEIRA, S. **Intolerância religiosa**. São Paulo: Jandaira, 2020.

OLIVEIRA, A. M. B. **Religiões afro-brasileiras e o racismo**: contribuições para a categorização do racismo religioso. 2017. 102 f. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos e Cidadania) - Universidade de Brasília. Brasília, 2017.

OLIVEIRA, N. V.; NATIVIDADE, M. R. Estratégias para a promoção de uma cultura organizacional inclusiva. **Ânima Educação**, Araranguá, p. 1-30, 2021.

ORO, A. Religiões Afro-Brasileiras do Rio Grande do Sul: passado e presente. **Revista Estudos Afro-Asiáticos**, v. 24, n. 2, p. 345-384, 2002.

PEREIRA, J. B. C.; HANASHIRO, D. M. M. Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade? Eis a questão. **Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração**, Curitiba, v. 14, n. 4, p. 670-683, 2010.

RAMOS, L. de S. Exu, o Atlântico Negro e o Iroko: o assentamento das expressões religiosas africanas no Brasil. In: ARAÚJO, M. A.; HEIM, B. B.; HOSHINO, T. de A. P. (Orgs.). **Direitos dos povos de Terreiro**. Salvador: EDUNEB, 2018.

RENAFRO; ILÊ OMOLU OXUM. **Respeite o meu terreiro**: pesquisa sobre o racismo religioso contra os povos tradicionais de religiões de matriz africana. 2022. Disponível em: <https://defensoria.rj.def.br/uploads/imagens/2e80ce9ffa1647a881eb7551f6846c0a.pdf> . Acesso em: 05 de abril de 2023.

SOVIENSKI, F.; STIGAR, R. Recursos Humanos X Gestão de Pessoas. Gestão: **Revista Científica de Administração**, v. 10, n.10, p. 51-61, 2008.



VELECI, N. N. **Cadê Oxum no espelho constitucional?** 2017. 145 f. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos e Cidadania) - Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

Submetido em: **09/10/2023**

Aceito em: **26/12/2024**