

## RELIGIÃO SE DISCUTE: CONSIDERAÇÕES ACERCA DAS CRENÇAS RELIGIOSAS NO AMBIENTE CORPORATIVO

Tamires Coêlho Pinheiro de Lima<sup>1</sup>  
Thales Ferreira do Nascimento<sup>2</sup>  
Maria Sílvia Rodrigues-Alves<sup>3</sup>

### RESUMO

Em tempos em que o ser humano deve ser considerado de forma integral, o presente trabalho traz reflexões em que a tríade, corpo, mente e espírito, corrobora sobre a necessidade de se considerar a espiritualidade em ambiente corporativo. Desse modo, este estudo tem como principal objetivo esclarecer sobre a consideração da religião no ambiente de trabalho. Trata-se de um tema pouco difundido dentro do meio executivo e, por isso busca-se, neste trabalho, abordar mais sobre esse assunto de forma compreensível e informativa. A questão norteadora traz a relação entre religião, trabalho e colaborador e busca compreender como está considerada a espiritualidade como composição da formação do ser humano. Ou seja, como, no meio corporativo, se abarca a religião para compor o tripé que deve sustentar o ser humano. Então, para confirmar essa relação, foram considerados conceitos como religião, formação humana e indivíduo. Para explanar sobre o tema foi realizada uma pesquisa quantitativa em pequenos grupos cujos dados apontam para a presença e consideração da religião nas empresas.

**Palavras-chave:** Corpo. Espírito. Mente. Religião. Trabalho.

### ABSTRACT

*In times when the human being must be considered integrally, this paper brings reflections in which the triad, such as body, mind and spirit corroborates the need to consider spirituality in a corporate environment. Thus, the main objective of this study is to clarify the consideration of religion in the workplace. This is a topic that is not very widespread within the executive environment and, therefore, this paper seeks to talk about this subject more in an understandable and informative way. The guiding question brings up the relationship between religion, work and collaborator and seeks to understand how spirituality is considered as part of the formation of the human being. In other words, how religion is embraced to compose the tripod that must sustain the human being in the corporate environment. Thus, to confirm this relationship, concepts such as religion, human formation and individual were considered. To explain the topic, quantitative research was carried out in small groups in which data point out the presence and consideration of religion in companies.*

**Keywords:** Body. Spirit. Mind. Religion. Work.

<sup>1</sup> Graduanda em Gestão de Recursos humanos pela Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: tamires.lima@fatec.sp.gov.br

<sup>2</sup> Graduando em Gestão de Recursos humanos pela Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: thales.nascimento01@fatec.sp.gov.br

<sup>3</sup> Doutora em Linguística, docente da Fatec Franca – Franca/SP. Endereço eletrônico: masilrodriguesalves@gmail.com

## 1 INTRODUÇÃO

Em toda história algumas sociedades que existiram no mundo sempre se relacionaram com algum tipo de crença. O surgimento da religião é remoto e ainda estudado sobre sua real origem. A questão é que certa existência permanece no cotidiano de pessoas em grupos seletos com diferentes vertentes. Algumas se baseiam em ancestralidade, relação com a natureza e espíritos que transcendem a compreensão. Outros, creem em um ser superior, fonte de toda existência e responsável pelo destino de todos na Terra. Embora haja essa variedade de ideologias a paz entre elas é relativa, tendo em vista a predominância de algumas, como é o caso do cristianismo que predomina no Brasil.

Segundo Almeida (2007), no contexto organizacional, a ética analisa os códigos morais que orientam as decisões empresariais, na medida em que estas afetam as pessoas e a comunidade, partindo de um conjunto socialmente aceito de direitos e obrigações individuais e coletivas. Organizações éticas admitem um comportamento socialmente aceito, com práticas e políticas alinhadas com valores sociais, de forma a fomentar suas atividades e estratégias em uma conduta baseada na responsabilidade social.

Assim, mencionar sobre religião em qualquer aspecto ou analogia é um tema delicado, principalmente no ambiente corporativo, em que, durante muito tempo, se levava em consideração a neutralidade do nível pessoal do indivíduo, como uma tentativa de se ressaltar somente as qualificações profissionais que poderiam ser equivalentes às habilidades técnicas. No entanto, atualmente, muito se leva em consideração, a composição indissociável da formação do homem e, tal tendência pode apontar uma mudança na visão sobre espiritualidade e religião no ambiente corporativo.

Este trabalho tem como objetivo mostrar os conceitos de religião e como ela é empregada no ambiente corporativo, e mostrar o resultado de uma pesquisa de campo que visa responder a importância das crenças aplicadas ao ambiente organizacional mensurando como a religiosidade impacta na postura profissional. Para expressar da melhor forma um assunto deveras delicado, as bases utilizadas para o desenvolvimento desse estudo foram temas relacionados à religião, ao comportamento social e ao trabalho cujos tópicos serão destacados no referencial teórico.

## 2 CONCEITO E ORIGEM DE RELIGIÃO

Como já mencionado, o ser humano sempre esteve na busca de um sentido ou propósito, algo maior que regesse a vida de cada ser vivo. Explicar sobre como surgiu a religião pode ser uma tarefa árdua, tendo em vista diversas teorias acerca de sua origem. Uma delas, afirma que seu surgimento remonta dos períodos paleolítico e neolítico, em que os humanos começaram a se fixar em determinadas regiões, deixaram de ser nômades, e passaram a crer que eventos naturais eram de cunho divino, algo além da compreensão de qualquer indivíduo. Com a expansão humana e o surgimento de diferentes culturas, a religião em cada grupo era representada conforme a região de cada coletivo (SILVA, 2010).

Embora sua existência seja antiga, o conceito de religião é tido como moderno. Tanto que, segundo Pieper (2019) existem duas hipóteses sobre a origem da palavra religião. Uma delas é a deriva de *religare* interpretada por autores cristãos como *religação*, uma forma de se reaproximar de Deus. Outra hipótese é de que a palavra venha do texto *De natura deorum* descrita como *relegere*, que é o cumprimento dos cultos aos deuses. Ou ainda se pode dizer que:

(...) foi adaptado do termo latino *religio*, aproximadamente equivalente a “escrupulosidade”. *Religio* também se aproxima de “conscienciosidade”, “devoção” ou “obrigação sentida”, pois *religio* era um efeito de tabus, promessas, maldições ou transgressões, mesmo quando não relacionados aos deuses. Na antiguidade ocidental, e provavelmente em muitas ou na maioria das culturas, havia o reconhecimento de que algumas pessoas adoravam deuses diferentes com compromissos incompatíveis entre si e que estas pessoas constituíam grupos sociais que poderiam ser rivais. Nesse contexto, às vezes se vê o uso de *nobis religio* para significar “nosso modo de culto” (CRUZ; SCHILBRACK, p.15, 2022). Todas as religiões do mundo tiveram seu berço em alguma civilização do mundo antigo ou ao menos usam de algum artifício relacionado a ele. É complicado definir exatamente seu princípio, observando que em todo o mundo cada lugar tinha sua própria manifestação de espiritualidade. Para remeter sobre os fundamentos e surgimento da religiosidade é preciso observar as histórias de civilizações além do Brasil, aquelas que tiveram seu auge na história do mundo a ponto de influenciar outras nações. Assim como afirma Rosa (2016), desde o século XIX religiões são vinculadas às características dos Estados onde refletem uma mitologia que se propaga e se fixa como sua essência.

Alguns autores tentaram encontrar a definição de religião, Chauí (2001 apud Silva, 2008) afirma que se trata de um elo entre o sagrado e o profano sendo a Natureza Elemental, fogo, terra, água e ar, e as entidades que permaneciam nela. Já para o autor Durkheim (1996) a religião pode ser descrita como um sistema

composto por crenças e práticas sacras para as entidades regidas e adoradas por grupos.

## 2.1 Homem e espiritualidade

Para que se possa entender sobre espiritualidade e sua interação com a humanidade é necessário remeter ao próprio existir do homem. A fim de compreender o ser humano, até chegar ao misticismo, há uma divisão em três partes: corpo, mente e espírito. O corpo é a parte física, material, uma estrutura refinada que facilita a interação do indivíduo com o ambiente assim como realizar atividades físicas, ser capaz de tocar e sentir o que o rodeia. Em termos biológicos o corpo humano é dividido em sistemas: Sistema Esquelético, parte estrutural e de suporte ao corpo, que protege os órgãos e permite movimentos; Sistema Muscular, responsável principal pela movimentação do corpo, é composto por músculos lisos e cardíacos; Sistema Nervoso, tem como finalidade a coordenação e controle do corpo sendo composto pelo cérebro, nervos periféricos e medula espinhal; Sistema Circulatório, trata-se do transporte de nutrientes e trocas gasosas através do sangue; Sistema Respiratório, remete a trocas gasosas onde é absorvido oxigênio e expelido dióxido de carbono; Sistema digestivo, é durante a digestão que são absorvidos nutrientes e expelido o que não pode ser aproveitado; Sistema Endócrino, tem como finalidade regularizar determinadas funções do corpo como os hormônios (TEIXEIRA, 2021).

Em relação à mente humana, como afirma Andrade (2021), há certa complexidade por se relacionar com pensamentos e emoções, além dos sentidos primordiais que relacionam corpo e mente onde a última pode ser dividida nos principais aspectos: cognição, emoção e consciência, descritas brevemente:

**Cognição:** refere-se à soma de processos mentais que incluem pensamentos, memória, aprendizado, percepção, resolução de problemas e atenção aos fatos. É essencial para absorver conhecimentos e compreender o ambiente ao nosso redor; **Emoção:** relaciona-se aos sentimentos e respostas aos estímulos externos, que influenciam mudanças comportamentais, psicológicas e até fisiológicas. Os resultados incluem expressões faciais e outros comportamentos associados aos sentimentos; **Consciência:** é uma das características fundamentais da mente humana, envolvendo a capacidade de perceber a si mesmo e ao ambiente ao seu redor. Está relacionada ao processamento de informações, tomada de decisões conscientes, percepção de emoções e pensamentos (Andrade, p. 147, 2021).

Além dos fatores mencionados anteriormente que estão conectados à mente,

há também o que chamamos de desenvolvimento, onde há o amadurecimento da mente de um indivíduo resultante do constante processo de mudanças em diferentes fases da vida, que influenciam na forma de pensar, no agir e no comportamento. A plasticidade, que é a forma como a mente se adapta às circunstâncias, assim como a capacidade de aprender novas habilidades e se recuperar de traumas e, por fim, a conexão entre corpo e cérebro, na qual a mente pode influenciar até mesmo no bem-estar físico (ANDRADE, 2021).

Por fim, a espiritualidade é um assunto íntimo e que varia conforme a cultura e os anseios pessoais. É, por vezes, relacionada à busca por algum propósito, significado ou ligação com algo superior, algo que transcende a própria existência, o que envolve crenças. Nesse sentido, há uma ligação com questões filosóficas relacionadas a qual o propósito da vida, qual a realidade que nos cerca, qual o significado da morte e do sofrimento, entre outros questionamentos. Há aqueles que buscam conforto, inspiração e orientação. Essa busca e afim não se resumem a todos, pois algumas pessoas focam apenas na razão e se negam a submeter-se à crenças ou religiões (CAMPOS; MURAKAMI, 2012).

## **2.2 A relação com o indivíduo**

Na história humana uma questão a se destacar é a busca por algo que unificasse um grupo, algo maior e poderoso que transcendesse a própria existência e justificasse todos os aspectos da vida (SILVA, 2008). Conforme afirmam Murakami e Campos (2012) a espiritualidade e a religião podem ser associadas a uma boa qualidade de vida para alguns. Os autores citados destacaram os benefícios da religião em relação à saúde mental e até mesmo à saúde física. A forma como uma crença pode agir positivamente para as pessoas se justifica pela energia e iniciativas que levam aqueles que creem buscarem melhorar e crescer.

## **2.3 Religião e sociedade**

Por muito tempo o ocidente foi alvo do confuso poder da Igreja e do Estado, o que se confundia em relação à soberania sobre o povo. Apesar de terem passado séculos, a sociedade ainda tem fincada em si a desassociação da Igreja e do Estado, sendo perceptível o declínio fundamentalista das associações religiosas e a perda de sua força política (SILVA, 2008). A relação entre religião e política tem sido abordada por cientistas sociais e historiadores sempre relacionando o tema a três vertentes:

religião cívica, religião civil e religião pública (MONTERO, 2018).

A religião cívica geralmente é exemplificada na Grécia antiga, onde eram feitas oferendas aos deuses em trocas de favores. Certas ocasiões eram marcadas por festividades oferecidas às divindades para que a população prosperasse, por exemplo. Não apenas isso, cada deus ou deusa, era tido como protetor da cidade e, no caso da Grécia, as cidades e estados são uma forma de referência, pois, apesar de serem do mesmo país, cada polis detinha as suas particularidades políticas e religiosas representadas principalmente com templos construídos em memória de sua devoção a tal deidade a mando dos governantes políticos. Na atualidade é plausível comparar os templos de exaltação dos antigos com as igrejas dispostas nos centros de algumas cidades, destacando a sobreposição do cristianismo o que, para alguns, pode representar toda a cidade mesmo havendo outras religiões na comunidade (RAMOS, 2020).

Sobre a religião civil, pode-se salientar o estímulo durante a mudança de visão do homem frente ao antropocentrismo. Rousseau, um dos principais exemplos dessa vertente, vê de forma negativa e limitada o teocentrismo, fase em que a religião imperava e agia politicamente. Nisso via-se a defesa da predominância do Estado assim como sua separação da igreja para que o homem priorizasse e centralizasse sua existência sem que a igreja o condenasse apenas por seguir seus instintos naturais. Essa fase remete ao iluminismo, época de grandes pensadores como o então citado Rousseau (OSS; TAVARES, 2021).

Já sobre a religião pública pode ser conceituada como algo que está presente fora do ambiente privado ou grupo específico. Não se refere à interação religião e política, mas, sim à sua atuação e influência na sociedade atual sem depender do vínculo com o Estado. Revela-se como uma existência independente da presença do Estado, mas que permanece com o povo (DIX, 2011).

Mudanças que a sociedade moderna carrega trazem consigo aspectos que cada cidadão que se adaptou frente a novos cenários. No sentido religioso não seria diferente, a fé em suas mais variadas ideologias, permanece ativa em templos, pessoas e lares. A mudança, em termos religiosos, do antigo para o atual não significa sua extinção, pode-se afirmar que a religião se recolocou na modernidade, se segmentando em várias e diferentes vertentes de forma individual (SILVA, 2008).

## 2.4 Laicidade no ambiente de trabalho

A imparcialidade do Estado é imprescindível no que diz respeito à religião e deve se fundamentar em práticas democráticas. Em um Estado laico vê-se a garantia da liberdade de expressão religiosa priorizando a igualdade dentre as diversas vertentes. Laicidade deve ser compreendida como princípio constitucional brasileiro presente no artigo 5º, §2º dentro da constituição federal, tratando-se do princípio democrático que garante a igualdade e liberdade, o que inclui religiões (ZYLBERSZTAJN, 2012).

O direito à liberdade religiosa como direito fundamental é importante ao desenvolvimento do indivíduo, posto que assegura a dignidade cabível a cada ser humano, seja individualmente, seja na convivência em sociedade. (FERREIRA, p.12, 2021).

Ferreira (2021) afirma sobre a importância de se ter a liberdade religiosa como direito fundamental e de se certificar que qualquer pessoa possa se expressar seu ambiente com dignidade, o que é concebido pelo estado de bem-estar social, direito afirmado pela constituição em prol da proteção da dignidade humana assim como direitos sociais e individuais. Relacionado à religiosidade e à laicidade tem-se o direito coletivo sendo esse um direito fundamental presente, como já mencionado, na Constituição Federal.

No que diz respeito ao ambiente de trabalho, assim como na sociedade, é de suma importância um ambiente laico, a fim de prevenir incidentes discriminatórios que possam ferir a harmonia no ambiente organizacional. Proteger a liberdade religiosa dos colaboradores é de responsabilidade do empregador, afirmação presente na legislação trabalhista munida a carência de evitar qualquer ato de discriminação religiosa (FERREIRA, 2021).

## 2.5 Trabalho e religião

No Brasil muitos trabalhadores seguem alguma crença e, em alguns casos, enfrentam situações de intolerância no ambiente laboral. No portal de notícias jurídicas de Minas Gerais, foi afirmado que, em 2017 eram comuns denúncias sobre discriminação religiosa por empregadores ou colegas de trabalho (JN Especial, 2017).

Mesmo dentro do ambiente de trabalho, a liberdade religiosa deve ser respeitada de forma igualitária onde cada um tenha o direito de adorar qualquer deidade ou optar pelo ateísmo ou agnosticismo (GOUVÊA, 2019).

Conforme descreve Gouvêa (2019) uma empresa é um ambiente profissional com diretrizes econômicas que tem como principal objetivo lucrar, dependendo assim do desempenho de seus colaboradores. Dentro dessa visão cabe ao empregador o poder diretivo que lhe confere a instrução ao empregado sobre suas atividades, deveres e funções. Se houver ocasião em que não se estipule limites ao poder diretivo há a possibilidade de violação da liberdade religiosa do trabalhador. Com essa perspectiva é imprescindível que se construa um ambiente neutro onde não tenha uma religião específica como base obrigatória. Junto a isso, não é permitido que o empregador use de sua posição para oprimir ou perseguir um colaborador devido a religião.

Colaboradores e empregadores são indivíduos guiados por suas próprias ideologias que podem ser divergentes e por esse simples motivo insita casos de discriminação, intolerância chegando até a perseguição no trabalho. Questões que envolvem religiosidade e trabalho são debatidas em todo o mundo e. No Brasil esse debate existe pelo Ministério do Trabalho e entre os destaques mundiais ressaltam-se algumas entidades como a ONU (Organização das Nações Unidas) e também o ENAR (*Europe Network Against Racism* - Rede Europeia Contra o Racismo). Esse último, chegou a apresentar uma proposta para analisar as motivações de injúrias envolvidas por questões de crenças e formas de adequar o ambiente organizacional trabalhando abordagens inclusivas além de estimular o respeito mútuo (SILVA, 2018).

No transcorrer de sua obra, Silva (2018) explica a funcionalidade de um modelo que criou para trabalhar a questão da violência no trabalho relacionada à religião, baseando-se na proposta do ENAR. Nessa proposta são dispostos princípios vistos como básicos para que os empregadores usem como forma de otimizar a inserção de pequenos grupos religiosos e climatizar de forma positiva a relação laboral. Um dos campos em destaque é o de Ações em que a primeira ação é considerar a disparidade, gerar um ambiente seguro para as minorias religiosas onde se sintam seguras, acolhidas e respeitadas. A segunda ação é proporcionar um ambiente onde haja liberdade cultural, dignidade e respeito, além de estimular as lideranças de equipes incluindo em seus relatórios uma abertura para reclamações daqueles que se sentirem atingidos negativamente. Por fim, a terceira ação visa promover uma melhor análise de manifestações religiosas na empresa com o objetivo de preparar o ambiente para receber e acolher grupos específicos e, facilitar a disposição de espaços como, por exemplo, locais para meditação, implantação de

políticas flexíveis sobre pausas, entre outros fatores.

Uma organização é composta por diversos tipos de indivíduos, cabendo a ela adequar o ambiente para que um se integre ao grupo sem se sentir deslocado. Apesar da necessidade de se manter em um conjunto de pessoas, é preciso entender a singularidade de cada um, pois, a identidade é algo a ser preservado através do respeito e da harmonia. Alterações pelas quais têm passado os modelos organizacionais foram moldadas conforme a necessidade de adaptação em novos ambientes, o que se mantém recorrente até mesmo nos dias atuais (SILVA, 2008).

Há diversas plataformas profissionais que cedem dicas para questões organizacionais, uma delas é a *Tree* (2023) que disponibiliza além de tópicos relacionados à recursos humanos como cursos no formato remoto. Em um de seus artigos são dispostas algumas dicas de como oferecer um ambiente receptivo como acolhimento para grupos de qualquer religião. Alguns exemplos são criar um código de vestimenta inclusivo. Conforme afirmam alguns especialistas, não há uma lei rígida na legislação trabalhista sobre vestimentas assim como descreve o artigo 456 da lei 13.467 de 2017:

(...) cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada (TREE, p.5, 2023).

Baseando-se nisso, uma empresa pode criar seu próprio código de vestimenta, tornando-o, então, mais inclusivo em termos religiosos, por exemplo, uma funcionária que segue os preceitos muçulmanos usa de vestimentas específicas conforme a crença, nesse caso, os empregadores devem ceder à colaboradora um uniforme que condiz com seu credo podendo apenas inserir o logotipo da organização. Outra orientação mais abrangente em relação a uniforme é preferir cores e formas neutras, para que emane um lugar igualitário independente de gênero e afins (TREE, 2023).

Consideram-se, também, dias e horários de trabalhos adaptados para pessoas que se resguardam aos sábados como os adventistas, por exemplo. Outro exemplo a ser mencionado é o Ramadã islâmico, onde o devoto, durante 30 dias, deve realizar um jejum obrigatório entre o nascer e o pôr do sol. Nesse caso, fica claro o risco que o colaborador está, mas, por ser uma prática religiosa uma opção possível é disponibilizar para esse funcionário o trabalho remoto, para que o mesmo permaneça em um ambiente familiar e seguro, conforme suas obrigações na empresa. Em suma, é importante que gestores conheçam a fé de seu time, para que consigam

adaptar o espaço e as obrigações sem prejudicar as práticas religiosas de ninguém e ainda expor seu respeito (TREE, 2023).

No ambiente colaborativo ainda se deve criar uma política interna que deixe claro que não será tolerado episódios de discriminação ou preconceito religioso. Realizar palestras sobre as diversas práticas religiosas que existem para que além de agregar conhecimento a todos como uma nova forma de ver o mundo, estimular a aceitação de que se deve abraçar as diferenças com respeito e empatia para com o próximo, não cabendo quaisquer julgamentos infundados. Mapear as necessidades de grupos religiosos na organização: Conhecer quais dogmas estão presentes no ambiente laboral, quais religiões as pessoas seguem, estruturar sobre vestimentas, restrições alimentares entre outros fatores relacionados a tais práticas. O funcionário deve se sentir à vontade para compartilhar esse tipo de informação com os responsáveis cabíveis (TREE, 2023).

### **3 MATERIAIS E MÉTODOS**

Para os tópicos relacionados aos temas religião e trabalho foram analisados artigos científicos, plataformas governamentais e revistas. Para a pesquisa quantitativa foi aplicado um questionário com o objetivo de compreender a religião e sua interação no ambiente organizacional assim como sua relação com o indivíduo. Os dados foram coletados no período entre os dias dezesseis e vinte e três de abril do ano de 2024, por meio de formulário *on-line* compartilhado via *e-mail* e *WhatsApp*, foi respondido por 33 pessoas e teve como abrangência 9 empresas da região Nordeste do Estado de São Paulo, como: Franca, Orlandia, Sales Oliveira, Patrocínio Paulista e Ribeirão Preto.

### **4 ANÁLISE DOS DADOS**

No que diz respeito aos dados obtidos, estes serão apresentados por meio do questionário aplicado como pesquisa de campo que teve o intuito de compreender a religiosidade e as crenças dos pesquisados.

Na tabela 1 é apresentada a predominância do cristianismo, lembrando a menção de Montero (2018) que afirma sobre o destaque das crenças cristãs na América Latina.

**Tabela 1:** Religião dos entrevistados

| Você segue alguma religião? Se sim, qual? |        |
|---|--------|
| Sim, católica.                            | 57,58% |
| Sim, evangélica.                          | 18,18% |
| Sim, espírita.                            | 6,06%  |
| Sim, umbanda.                             | 3,03%  |
| Sim, Cristianismo.                        | 6,06%  |
| Não, não sigo nenhuma religião.           | 9,09%  |

**Fonte:** Dados da pesquisa (2024)

Diante das respostas obtidas foi possível observar que 90,91% dos pesquisados são adeptos a religiões e apenas 9,09% dos informantes não seguem nenhuma religião. Com isso, é possível constatar que a religiosidade é considerada presente na vida da maioria das pessoas que, de acordo com suas crenças, se unificam em grupos para evidenciar a importância da religião em suas vidas. Como pode ser observado no gráfico 1.

**Gráfico 1:** Grau de Importância da religião



**Fonte:** Dados da pesquisa (2024)

O gráfico teve como propósito analisar a importância da religião na vida dos pesquisados, as respostas obtidas consideraram, imparcialmente, que a religião é de suma importância na vida dos pesquisados e justifica o sentido do indivíduo em existir e alinhar a isso a sua crença para colocar em prática, ética e valores alinhados ao seu propósito de vida. Essas informações condizem como que Murakami e Campos (2012) expõem em seu artigo sobre como muitas pessoas veem a religião como essencial em suas vidas na tomada de decisões e ações comportamentais.

Nos gráficos 2 e 3 e conforme observação do artigo de NJ Especial (2017) a religiosidade é presente no cotidiano laboral dos colaboradores assim como em seu



**Gráfico 4:** Religião e respeito

Você sente que sua religião é respeitada e aceita no ambiente de trabalho?  
33 respostas

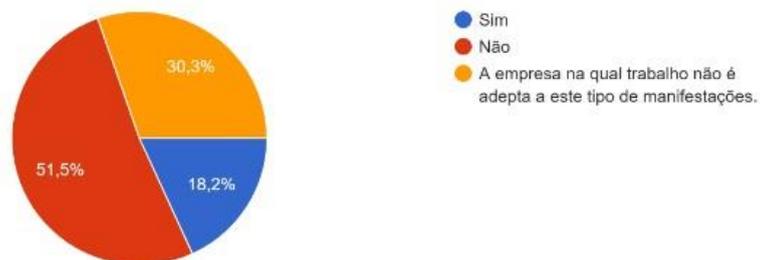


**Fonte:** Dados da pesquisa (2024)

Reforçando a ideia da plataforma Tree (2023) conversas sobre o tema com colegas não são alvos de impedimentos em diálogos relacionados à espiritualidade o que se pode observar nos resultados demonstrados nos gráficos 5 e 6.

**Gráfico 5:** Manifestações Religiosas no Ambiente Corporativo

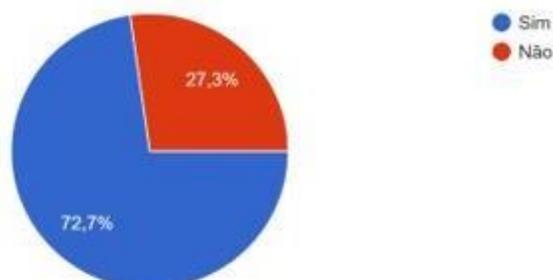
Você já participou de discussões ou atividades relacionadas à religião no local de trabalho (por exemplo, grupos de oração, eventos religiosos)?  
33 respostas



**Fonte:** Dados da pesquisa (2024)

**Gráfico 6:** Diálogo sobre religião

Você já teve conversas abertas sobre religião com seus colegas de trabalho?  
33 respostas



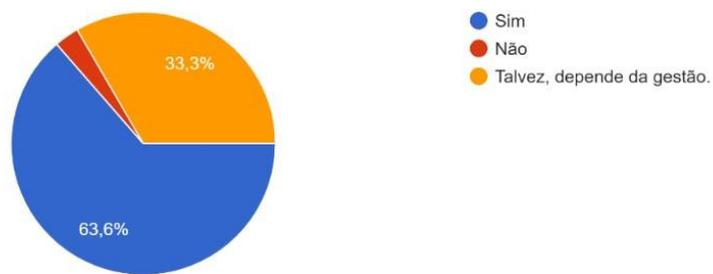
**Fonte:** Dados da pesquisa (2024)

Ainda sob a concepção de Gouvêa (2019) é evidente a importância da

empresa na compreensão e aceitação de certas manifestações religiosas de seus trabalhadores. Quanto mais o indivíduo se sinta à vontade em se expressar religiosamente, sem desrespeitar os demais, mais confortável e motivado ele pode se tornar. Isso garante uma convivência pacífica e acolhedora. Essa observação pode ser exemplificada nos gráficos 7 e 8. Neles a intenção foi entender a abordagem da empresa frente a isso e, ainda, se haviam restrições de manifestações religiosas nas organizações.

**Gráfico 7: Tolerância Religiosa**

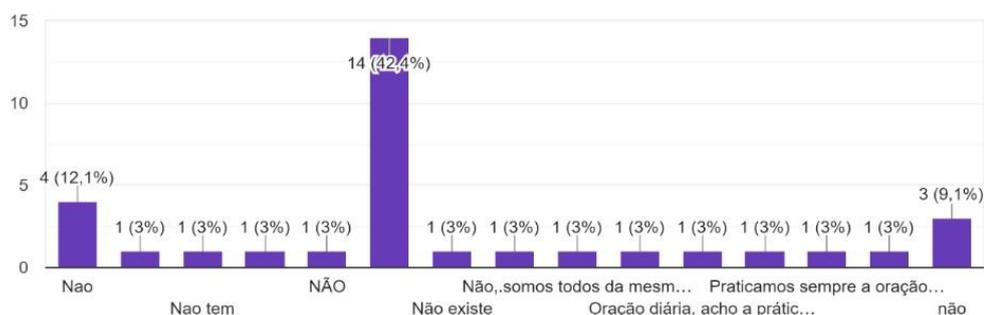
Você acredita que as diferenças religiosas podem ser melhor compreendidas e respeitadas no local de trabalho?  
33 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

**Gráfico 8: Práticas Religiosas**

Existe alguma política ou prática específica em seu local de trabalho relacionada à religião? Se sim, como você avalia essa política ou prática?  
33 respostas



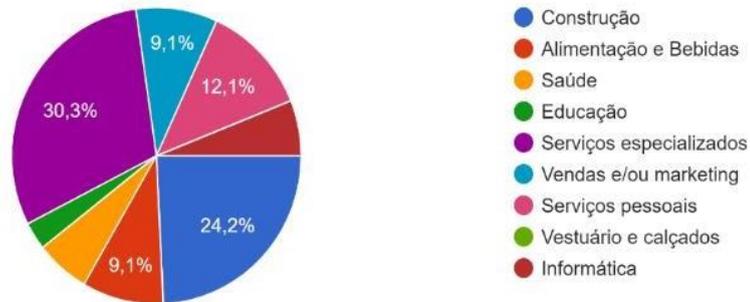
Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Por fim, o gráfico 9 demonstra os segmentos das empresas em que os entrevistados trabalham, com a finalidade de medir quais mercados atuantes participaram da pesquisa. Dentre as empresas onde os informantes trabalham suas áreas de atuação são as seguintes: construção, alimentação, saúde, educação, serviços especializados, vendas, serviços pessoais, vestuário e informática.

**Gráfico 9:** Segmentos de Mercado

Em qual segmento você está inserido no mercado de trabalho?

33 respostas



**Fonte:** Dados da pesquisa (2024)

Então, baseado no trabalho da plataforma de recursos humanos Tree (2023), expressar religiosidade está presente em diferentes tipos de empresas, o que importa é a geração de respeito e comprometimento de ambas as partes, gestor e colaborador.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

É perceptível que, embora contemplada por grupos, a religião é uma escolha individual baseada em sentimentos ou influências, o que corresponde a forma de cada um ter o direito de exercer e opinar em questões íntimas que favoreça seu próprio bem-estar, desde que não interfira de forma negativa na vida dos demais. Sobre escolhas que são feitas em sociedade, todos devem se portar conforme as regras, pois, o respeito à individualidade de cada um é um ponto chave para uma boa convivência e dinamismo.

Não obstante, a religião é algo intrínseco no seio da civilização, seja cristã, de matrizes africanas, nativas indígenas, entre outras várias. Como demonstrado por alguns autores mencionados anteriormente, não se trata apenas de rituais e sacramentos, há toda uma complexidade que faz com que a espiritualidade não se desprenda das relações socioculturais. Dessa forma, não se deve ignorar sua importância e influência mesmo dentro de uma organização, pois, trata-se de um fenômeno comportamental que interfere na vida daqueles que a buscam e veneram.

Propagar a tolerância e o respeito ao que se considera diferente é algo que deveria começar na sociedade como um todo, uma forma sistêmica de se dizer. Nesse trabalho o foco se manteve em uma pequena parcela do meio social, mas,

que pode refletir fora dela. Conhecer limites, nesse caso, não cabe apenas entre os colegas de trabalho, mas, especialmente aos gestores pois, além de ministrarem um negócio devem saber observar e se manterem neutros no que diz respeito a religião de seus trabalhadores agindo de forma justa e repreendendo qualquer forma de discriminação. Não se trata apenas de se educar socialmente, mas, também é uma forma de garantir a prosperidade de um negócio que garantirá a evolução e enriquecimento de todos os envolvidos que fazem parte da empresa.

A Constituição garante na lei a liberdade de expressão, porém, não são todos que acatam as diretrizes que correspondem aos direitos humanos. Uma organização deixa de ser apenas um ambiente de trabalho assim que todos se veem como uma unidade, independente de cor, credo ou classe social. Embora haja uma hierarquia, passar uma grande parcela do tempo com determinado grupo gera as mesmas responsabilidades que se tem com uma família, não de forma literal, mas, algo próximo. Nesse sentido, cabe a todos os envolvidos refletirem e agirem em prol da harmonia. Vale destacar a maior responsabilidade dos gestores, gerentes ou líderes pois estão no comando devem agir como exemplo. Uma das formas é investir em conhecer seus colaboradores, seus limites e crenças, assim como, se possível, oferecer um lugar onde o trabalhador possa exercer suas atividades religiosas conforme seus preceitos.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Leonardo Francisco Costa de. 2021. **Cognição, emoção e consciência: segundo a abordagem de Paul Thagard**. Disponível em: <[https://www.ibb.unesp.br/Home/ensino/departamentos/educacao/cognicao\\_e\\_mocao\\_e\\_consciencia.pdf](https://www.ibb.unesp.br/Home/ensino/departamentos/educacao/cognicao_e_mocao_e_consciencia.pdf)> Acessado em: 12 nov. 2023.

ALMEIDA, Filipe Jorge Ribeiro de. Ética e desempenho social das organizações: um modelo teórico de análise dos fatores culturais e contextuais. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v.11, n.3, p.105-125, 2007.

CAMPOS, Claudinei José Gomes; MURAKAMI, Rose. 2012. **Religião e saúde mental: desafio de integrar a religiosidade ao cuidado com o paciente**. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-71672012000200024>> Acesso em: 05 set 2023.

CRUZ, Eduardo R, SCHILBRACK, Kevin. 2022. **O conceito de religião**. Disponível em: <[https://www.academia.edu/96616438/Conceito\\_De\\_Religi%C3%A3o](https://www.academia.edu/96616438/Conceito_De_Religi%C3%A3o)> Acessado em: 22 out. 2023.

DIX, Steffen. 2011. **A "Religião Pública" numa sociedade secular: O dinamismo social do catolicismo português.** Disponível em: <<https://www.ics.ulisboa.pt/projeto/religiao-publica-numa-sociedade-secular-o-dinamismo-social-do-catolicismo-portugues#:~:text=Terminologicamente%20pode%2Dse%20afirmar%20que,pri vado%20%2D%20indiv%C3%ADduos%20ou%20grupos%20diversos.>> Acesso em: 12 dez. 2023.

DURKHEIM, E. **As formas elementares da vida religiosa.** São Paulo: Martins Fontes, 1996 (Texto originalmente publicado em 1912). Disponível em: [https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/34467/34467\\_9.PDF](https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/34467/34467_9.PDF). > acesso em 12 de de. 2023.

FERREIRA, Adrille de Oliveira Barbosa. 2021. **Liberdade religiosa no ambiente corporativo.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/92138/liberdade-religiosa-no-ambiente-corporativo>> Acesso em: 07 mar. 2024.

GOUVÊA, Thais Michelly Cassiano. 2019. **O Contrato de trabalho e aliberdade religiosa.** Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/23529/2/ContratoTrabalhoLiberdade.pdf>> Acesso em: 05 set. 2023.

MONTERO, Paula. 2018. **Religião cívica, religião civil, religião pública: continuidades e descontinuidades.** Disponível em: <<https://doi.org/10.22456/1982-8136.88037>> Acesso em: 07 out. 2023.

NJ Especial - **Influências da religião no trabalho: quando a profissão e a espiritualidade caminham juntas.** 08 fev. 2018. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-especial-influencias-da-religiao-no-trabalho-quando-a-profissao-e-a-espiritualidade-caminham-juntas-1>> Acesso em: 08 out. 2023.

OSS, Leonardo; TAVARES, Célia Maria Vilela. 2021. **A religião civil para Jean-Jacques Rousseau e sua crítica ao cristianismo.** Disponível em: <[https://unisaes.br/wp-content/uploads/2021/12/UNISALES\\_TCC-FILOSOFIA-2019-leonardo.pdf](https://unisaes.br/wp-content/uploads/2021/12/UNISALES_TCC-FILOSOFIA-2019-leonardo.pdf)> Acesso em: 13 dez. 2023.

PIEPER, Frederico. 2019. **Religião: limites e horizontes de um conceito.** Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7433569>> Acesso em: 22 out. 2023.

RAMOS, Cleverton. Aula 65 - **Grécia Antiga: Religião Cívica.** YouTube, 25 set. 2020. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=SE33tmQ4aeE>> Acesso em: 10 dez. 2023.

ROSA, Claudia Beltrão da. 2016. **Religiões no mundo antigo.** Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/helade/article/download/10555/7371/44211>> Acesso em: 16 nov. 2023.

SILVA, Daniel Neves. 2010. **Religião**. Disponível em: <  
<https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/religiao#:~:text=A%20religi%C3%A3o%20surgiu%20em%20algum,entendidos%20como%20uma%20manifesta%C3%A7%C3%A3o%20divina.>> Acesso em: 31 fev 2024.

SILVA, Luciano. 2018. **Gestão da diversidade religiosa no ambiente de trabalho: uma ferramenta para evitar a violência por motivos religiosos no âmbito laboral**. Disponível em:  
<<https://revista.fuv.edu.br/index.php/unitas/article/view/695/595>> Acesso em: 22 out. 2023.

SILVA, Rogério Rodrigues da. 2008. **Espiritualidade e Religião no Trabalho: possíveis complicações para o contexto organizacional**. Disponível em: <  
<https://doi.org/10.1590/S1414-98932008000400009> > Acesso em: 12 out. 2023.

TEIXEIRA, Daniel de Azevedo. 2021. **Fisiologia humana**. Disponível em:  
<<https://unipacto.com.br/storage/gallery/files/nice/livros/FISIOLOGIA%20HUMANNA%20EBOOK%20-%20978-65-992205-4-8.pdf>> Acessado em: 12 nov. 2023.

TREE. **Como promover a diversidade religiosa nas empresas?** 2023. Disponível em: <<https://treediversidade.com.br/como-promover-a-diversidade-religiosa-nas-empresas/#:~:text=A%20NeoAssist%20conta%20com%20um,comemorativas%20de%20suas%20respectivas%20religi%C3%B5es.>> Acesso em: 15 dez. 2023.

ZYLBERSZTAJN, Joana. 2012. **O princípio da laicidade na Constituição Federal de 1988**. Disponível em:  
<<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2134/tde-11102012-111708/en.php>> Acesso em: 07 mar. 2024.