



A ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO E INCLUSÃO DE TRABALHADORES PRATICANTES DE RELIGIÕES AFRO-BRASILEIRAS

SPIRITUALITY AT WORK AND INCLUSION OF WORKERS PRACTICING AFRO-BRAZILIAN RELIGIONS

MÁRCIO HENRIQUE ROBERTO

Universidade Estadual do Ceará
Email: admmarcioroberto@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1037-5776>

DAVI SAMPAIO MARQUES

Universidade Federal do Ceará
E-mail: davi.marques@ufc.br
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5946-0317>

KARLA CRISTINA ROBERTO

Universidade Positivo
E-mail: karlacroberto@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9759-3564>

FRANCISCO CARLOS DANIEL DA SILVA CÂNDIDO

Universidade Federal do Ceará
E-mail: fgdaniel.scandido@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4081-7010>

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo identificar a articulação entre as dimensões da espiritualidade no trabalho e a autopercepção de inclusão dos trabalhadores praticantes de religiões de matriz afro-brasileira. Para tal, foram aplicadas entrevistas fundamentadas nos construtos de espiritualidade no trabalho e inclusão. A análise dos resultados se deu pela análise de conteúdo alinhada à técnica comparativa de *pattern matching* através da categorização de unidades de contexto em que se pode relacionar as articulações entre os construtos propostos. Inferiu-se que a relação de inclusão como bem-estar no trabalho se dá também por uma quarta dimensão da espiritualidade no trabalho, além do trabalho como propósito de vida, senso de comunidade e vida interior. Percebeu-se que para os sujeitos da pesquisa, o trabalho pode representar um instrumento para a realização do seu propósito de vida.

Palavras-Chave: espiritualidade; inclusão; diversidade; religiões afro-brasileiras; trabalho.

ABSTRACT

The present work aims to identify an articulation between the dimensions of spirituality at work and the self-perception of inclusion of practitioners of Afro-Brazilian religions. To this end, they were explained as based on the constructs of spirituality at work and inclusion. An analysis of the results was carried out through content analysis aligned with the comparative technique of pattern matching through the categorization of context units in which the articulations between the proposed constructs can be related. It was inferred that the inclusion of inclusion as well-being at work is also given by a fourth dimension of spirituality at work, in addition to work as a life purpose, sense of community and interior life, it was noticed that for the research subjects, work can represent an instrument for the realization of their life purpose.

Keywords: spirituality; inclusion; diversity; afro-brazilian religions; work.

1 Introdução

Ao estudar a evolução das pesquisas sobre religiões afro-brasileiras nos últimos 30 anos, Prandi (2019) observa que existiu uma mudança de perspectiva de não só procurar entender as concepções religiosas, mas também como os indivíduos estão convivendo com suas identidades em espaços não religiosos. Ainda assim, os estudos da diversidade e da inclusão no campo organizacional, em detrimento das religiões de matriz afro-brasileiras, reafirmam a falta de olhar para contextos específicos dos estudos destes construtos (TATLI, 2012).

Este grupo de indivíduos que tem suas vidas laborais se relacionam com a sociedade e com o ambiente de trabalho, diante da posição de minoria e diverso à sociedade, com predomínio de pessoas cristãs. Estima-se definir o que seria a espiritualidade no trabalho para estes sujeitos, no entanto, as descrições que mais entram em acordo abordam a caracterização do tema por três principais dimensões encontradas em quase todas as definições já existentes: a vida interior; o significado no trabalho; e o senso de comunidade (KARAKAS, 2010; PAWAR, 2009).

Ao decorrer do desenvolvimento do trabalho, percebeu-se o alto índice de relevância e impacto do trabalho de Ashmos e Duchon (2000) na fundamentação teórica dos estudos sobre espiritualidade no trabalho por seu elevado número de citações. Sendo assim, adota-se como posicionamento norteador para esta pesquisa a definição de Ashmos e Duchon (2000), a qual afirma que a espiritualidade no trabalho não é sobre religião, conversão ou sobre pessoas aceitando um sistema de fé, mas sobre empregados que entendem que são seres espirituais e que suas almas precisam de alimento no ambiente de trabalho. Estudos relacionaram dimensões da espiritualidade no trabalho com relações humanas dentro da organização e com seus comportamentos organizacionais, sempre com o foco na relação entre indivíduo e organização (PALFRAMAN; LANCASTER, 2019; ZHANG, 2018).

A caracterização da espiritualidade no trabalho tratada neste estudo e aprofundada no referencial teórico permeia por três dimensões: trabalho como propósito de vida, como senso de comunidade ou trabalho com foco na vida interior. Além disso, é sobre ter um senso de propósito e significado no trabalho, além de ser sobre pessoas vivendo um senso de conexão de um para o outro de maneira coletiva

no seu ambiente laboral. Tais ambientes se tornam mais amigáveis quando consideram as dimensões de desenvolvimento da vida interior, senso de comunidade ou trabalho como propósito de vida, que por sua vez são dimensões dessa perspectiva de espiritualidade no trabalho (ASHMOS; DUCHON, 2000; DUCHON; PLOWMAN, 2005).

Dessa maneira, devido às grandes mudanças sociais e culturais, percebe-se que para as pessoas, o trabalho e os colegas de trabalho se tornam as suas famílias e grupos de amigos com laços mais próximos (KARAKAS, 2010). É no trabalho, então, que o indivíduo procura seu desenvolvimento e crescimento pessoal, sua independência financeira, sua identificação e sua luta pela inserção social. Tem-se, com isso, a possibilidade de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, além dos benefícios do ambiente de trabalho. Desse modo, o trabalho realizado com profissionais de enfermagem demonstraram que a espiritualidade no trabalho está relacionada com um prognóstico positivo do bem-estar do trabalhador. De acordo com os pesquisadores, a “espiritualidade no local de trabalho precisa ser fortalecida por um estabelecimento Ética de RH que, na verdade, ajuda a construir um trabalho positivo atmosfera para o futuro” (BASKAR; INDRADEVI, 2021 p. 8)

Quanto ao bem-estar no trabalho e à relação de inclusão de grupos minoritários, chama-se a atenção para os trabalhadores que professam religiões de matriz afro-brasileira. Segundo o censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2010), no Brasil, os praticantes de religiões umbanda e candomblé, empregados com carteira assinada, militares, funcionários públicos, ou sem carteira de trabalho, chegam apenas a 0,37% da população. Outro dado do censo expõe que, em termos absoluto, essa população empregada representa 225.367 pessoas, e a população total residente representa 588.797 pessoas, ou seja, 61,7% dos praticantes de religiões de matriz afro-brasileiras eram desempregados, segundo o IBGE (2010). Além dos dados quantitativos, esse mesmo grupo de pessoas sofre maior discriminação e intolerância do que grupos de outras doutrinas religiosas (ORO, 2012). Nunes (2017) apresenta que o preconceito contra essas religiões traz consigo traços de moralismo, racismo e homofobia, e que seus adeptos precisam exercer o direito de vivenciar as falas de seus credos, com todos os símbolos e ideologias, inclusive dentro das dimensões organizacionais.

Em busca da definição de espiritualidade, de forma ampla, Vasconcelos (2017) aponta em seu trabalho que, apesar de as definições de espiritualidade virem de conceitos de diversas doutrinas espiritualistas e religiosas, existe impacto em diversos aspectos da vida do indivíduo. O autor conclui, ainda nesse estudo, que a civilização pode sofrer colapsos caso não passe por uma alfabetização e incorporação da espiritualidade, e propõe que o desenvolvimento dessa espiritualidade direciona o indivíduo para uma transformação pessoal e do meio onde está inserido.

O estudo de Gebert et al. (2014) aponta que as experiências dentro das organizações entre majorias e minorias religiosas, mesmo na expressão das reivindicações, geram mal-estar e desconforto para ambos os grupos e, ainda, uma percepção de discriminação sofrida pelos grupos minoritários, dos quais a maioria espera que se adaptem aos costumes, crenças e valores, um comportamento um tanto quanto catequizador e colonial. Porém, no que tange os sujeitos praticantes de religiões afro-brasileiras, foram consultadas as plataformas de bases de dados com os termos umbanda e candomblé, e foram encontrados 35 documentos na Scopus, 33 na Web of Science, 1 no Spell, e 95 na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, mas nenhum foi encontrado dentro da área dos estudos organizacionais. Desta forma, este trabalho pode contribuir preenchendo essa lacuna dentro dos estudos da área de gestão.

A partir do exposto, a presente pesquisa tem como pergunta norteadora como a espiritualidade no trabalho contribui para a autopercepção de inclusão para os trabalhadores praticantes de religiões de matriz afro-brasileiras? Para isso, traçou-se o objetivo de identificar a articulação entre as dimensões da espiritualidade no trabalho e a autopercepção de inclusão dos trabalhadores praticantes de religiões de matriz afro-brasileiras. Para que este objetivo fosse atingido, foram traçados procedimentos metodológicos que fomentaram a produção de um conhecimento a fim de contribuir para uma discussão em alta na sociedade que se refere às relações de diversidade e as organizações. Tanto em uma perspectiva gerencial como social, o que se pretende produzir são achados que contextualizam as relações dos sujeitos em questão e suas perspectivas de inclusão e da espiritualidade no trabalho.

2 Referencial Teórico

2.1 Diversidade e Religiosidade nas Organizações

Hitt et al. (2007) definem diversidade como sendo a pluralidade de características de indivíduos ou grupos. Diante do público-alvo dessa pesquisa, encontram-se minorias que podem ir além das abordagens comuns do tema, que são gênero, raça, sexualidade, atingindo aspectos bem individuais, como ideologia, história pessoal, estilo de vida e formação (NKOMO; COX JR., 1999). Contudo, Tatli e Özbilgin (2012) apontam que uma das falhas da abordagem dos estudos sobre diversidade é a limitação dos sujeitos de pesquisas, circunscrevendo apenas categorias já destacadas em estudos anteriores, e não observando contextos específicos.

Um estudo que traz uma percepção da religião e das organizações, sob o olhar da psicanálise, traça diversos comparativos a fim de demonstrar a organização como uma religião laica (MOTTA, 2001). Motta (2001, p. 5) afirma que "as organizações e as carreiras são formas alternativas à religião propriamente dita, podendo, em certo sentido, substituí-la, como objeto idealizado de satisfação dos desejos do indivíduo", indicando que, assim como a religião, as organizações têm seu papel na construção da autorrealização do trabalhador. O autor chama as organizações que se comportam como religiões laicas como organizações hipermodernas, que seriam aquelas que já compreendem que as características organizacionais e a experiência individual estão relacionadas e valorizadas no ambiente de trabalho a partir de princípios e crenças compartilhadas pelos colaboradores (MOTTA, 2001).

O desenvolvimento dos estudos de comportamento organizacional e os aspectos da religiosidade na organização vêm sendo estudados em perspectivas diversas. Um exemplo é o estudo feito por Epstein (2002) sobre o comportamento empreendedor e a religião, o qual aponta que a educação gerencial não pode estar limitada à produtividade em prol da subsistência, mas também pelo sentido de colaboração social; sugere ainda que, em um posicionamento de filosofia existencialista, trabalho e religiosidade não podem ser dissociados.

Gundolf e Filser (2013) realizaram um trabalho com o objetivo de identificar o estado da arte no diálogo dos construtos religião e gestão, o qual resultou em um *ranking* das 20 principais publicações, trazendo as seguintes conclusões: (1) pode-se dividir esse levantamento em três grupos: melhores práticas, religião no trabalho, religião e ética; (2) das 20 publicações, 17 possuem uma abordagem teórica, e apenas 3 são trabalhos empíricos; (3) por fim, identificam no trabalho a insuficiência de exploração da articulação da religião com os comportamentos dos atores da organização.

Dado o entendimento de que diversidade e inclusão caminham juntos pela promoção da harmonia das relações de trabalho e do bem-estar pessoal do indivíduo, para o presente estudo é preciso caracterizar o cenário brasileiro, que afeta a discriminação das religiões de matriz afro-brasileira na sociedade e, por consequência, nas organizações, em dois pontos: (1) a ascensão empresarial e política das novas denominações pentecostais (CAVALCANTI, 2016); e (2) a intolerância religiosa sofrida pelas religiões de matriz afro-brasileira, vinculada ao racismo estrutural existente e de herança histórica, impregnado de repressão e intolerância (EUGÊNIO, 2012). A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 215, apresenta a defesa dos direitos culturais, afirmando proteger as culturas populares, indígenas e afro-brasileiras; reafirma ainda, no artigo 216, que os bens materiais e imateriais históricos dos antigos quilombos são patrimônio cultural brasileiro (BRASIL, 1988). Diante disso, tais aspectos reforçam a relevância dessa pesquisa e as contribuições teórico-práticas que podem surgir dela.

2.2 Espiritualidade no Trabalho

O surgimento do interesse em espiritualidade no trabalho vem em contraponto à aceleração da rotina do trabalhador diante da globalização e do avanço da tecnologia que exigem maior produtividade e resultados (KORAC-KAKABADSE; KOUZMIN; KAKABADSE, 2002). Todavia, essa relação de divergência entre o capital e o ser humano não deve ser incitada. É permitido desejar o lucro, uma vez que esse desejo é o espírito da organização, mas é importante reconhecer que a dimensão espiritual não deve ser afastada do trabalho (KLEIN; IZZO, 2000), pois a dimensão espiritual conduz a um olhar e uma percepção da organização de forma mais profunda (CAVANAGH, 1999).

Ademais, Vaill (1996) discute que a questão da espiritualidade é importante, pois pessoas que são espiritualmente conscientes e espiritualmente preocupadas com outras pessoas tendem a buscar sentido no que fazem. Já cientes da busca pelo sentido, Cavanagh (1999) e Ashar e Lane-Maher (2004) entendem que o sentido é algo inerente à espiritualidade no trabalho, e que o ato de trabalhar é fazê-lo com a ajuda de colegas, é ter um suporte social e dividir os seus valores com as pessoas para transformar a organização em um local com maior significado e satisfação. Destarte, empresas estão abrindo seus olhos para o tema, com o intuito de atingir uma maior excelência através das pessoas, visto que estas se demonstram deslocadas quando o sistema as coloca entre a sua subjetividade e a vivência profissional de forma antagônica (CAVANAGH, 1999). Pode-se ainda compreender a espiritualidade no trabalho como uma forma de o indivíduo manifestar a singularidade do seu ser (CAVANAGH; BANDSUCH, 2002).

Apesar de carregar valores que são comuns às religiões, a espiritualidade no ambiente de trabalho não tem vínculo religioso, como práticas religiosas, ritos ou dogmas, mas sim com o processo de manifestação da subjetividade humana e a humanização da organização (ASHMOS; DUCHON, 2000; PAUCHANT, 2002). Concebe-se, assim, um sentimento de pertencimento e conexão com os colegas, o qual, por consequência, constrói uma valorização interna e totalidade no sentido do trabalho (JURKIEWICZ; GIACALONE, 2004).

De forma a contribuir com a compreensão das principais definições de espiritualidade no trabalho, elaborou-se o Quadro 1 com a relação entre autores e suas definições conceituais que se complementam para tornar mais amplo o entendimento sobre o referido construto.

Quadro 1 - Autores, ano e definições.

Autor	Ano	Definição
King	1997	É valorização de um axioma (sentimentos de totalidade, de alegria, de significado e de sentido), que impulsiona a experiência de transcendência do trabalho e faz com que o trabalhador se sinta conectado com seus colegas e a empresa.
Mitroff e Denton	1999	É a necessidade de encontrar um propósito de vida, no trabalho. Essa relação da espiritualidade contribui para o desempenho organizacional.
Cavanagh	1999	A espiritualidade no trabalho se dá na forma que o indivíduo manifesta a sua singularidade de ser e viver.

Ashmos e Duchon	2000	A espiritualidade nas organizações é compreendida quando os trabalhadores possuem uma vida interior que alimenta e é alimentada pelo trabalho significativo em comunidade.
Cavanagh e Bandsuch	2002	A espiritualidade aqui é entendida quando o indivíduo espiritualizado leva para o ambiente corporativo as suas "virtudes", buscando sempre o "seu melhor".
Pauchant	2002	A espiritualidade nada tem a ver com religião apesar de carregar valores comuns a ela, trata-se então de uma nova perspectiva de autorrealização no trabalho.
Giacalone e Jurkiewicz	2004	A espiritualidade no trabalho é sobre a valorização das características do indivíduo que promove a experiência de transcendência por meio dos processos de trabalho, fazendo com que ele consiga se sentir conectado aos colegas, ao seu trabalho, a sociedade, por meio da valorização, alegria, direção, significado e sentido.
Rego, Cunha e Souto	2007	A espiritualidade é quando os trabalhadores têm por necessidade satisfazer os seus desejos espirituais e estarem em conexão com algo maior vivenciando um sentido de propósito em comunidade.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Segundo Rego, Cunha e Souto (2007), existem três características pré-existentes na organização em relação à espiritualidade: (1) os trabalhadores têm por necessidade satisfazer os seus desejos espirituais e estar em conexão com algo maior; (2) querem vivenciar um sentido de propósito e de significado no trabalho; e (3) desejam criar conexões com outras pessoas no ambiente de trabalho. Dessa maneira, o conceito adotado neste estudo é o estruturado por Ashmos e Duchon (2000) e Rego, Cunha e Souto (2007), para quem a espiritualidade no trabalho é compreendida quando os trabalhadores possuem uma vida interior que alimenta e é alimentada pelo trabalho significativo em comunidade.

Sendo assim, a espiritualidade no trabalho pode ser estudada a partir de suas dimensões. Ashmos e Duchon (2000), por exemplo, construíram uma forma de mensurar a espiritualidade definida por três tipos de dimensões: (1) senso de comunidade; (2) trabalho com significado; e (3) vida interior. Para os autores, essa seria a maneira de abrir o caminho para estudos futuros conseguirem compreender como a dimensão da espiritualidade afeta o envolvimento do trabalhador com a organização.

A primeira dimensão, o senso de comunidade, é quando o ser humano, além de buscar significado na vida e no trabalho, procura conexões com outras pessoas e precisa sentir que ele é elemento essencial do ambiente espiritual da empresa. Trata-se de uma dimensão de grupo, de modo que o local de trabalho está sendo redescoberto, como a própria comunidade, um local de crescimento espiritual e conexão do indivíduo (ASHMOS; DUCHON, 2000; REGO; SOUTO; CUNHA, 2007). Para

Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003), a dimensão do senso de comunidade é uma perspectiva crítica, na qual o local de trabalho é fundamentalmente construído em relacionamentos profundos e conexões com colegas de trabalho.

A segunda dimensão é o trabalho com significado, aspecto fundamental para a espiritualidade no trabalho, pois é preciso que o indivíduo tenha pleno conhecimento do significado e propósito do seu trabalho, uma vez que somente é possível enxergar seus aspectos no dia a dia, na convivência, pois acredita-se que cada indivíduo tem as suas próprias motivações, verdades e desejos que o fazem ter a percepção de sentido no trabalho que desempenham (MILLIMAN; CZAPLEWSKI; FERGUSON, 2003; REGO; SOUTO; CUNHA, 2007).

Igualmente, para Ashmos e Duchon (2000), o trabalho com significado é quando os trabalhadores precisam estar prontamente envolvidos na organização, de forma que a função que exercem traga sentido para as suas vidas, além de ser necessário entender que os trabalhadores possuem almas, as quais podem ser nutridas ou, eventualmente, destruídas.

A última dimensão, definida pela vida interior, gira em torno da compreensão da espiritualidade no trabalho e de como ela pode levar o indivíduo a ter uma vida exterior mais ativa, produtiva e feliz (ASHMOS; DUSCHON, 2000). Reconhecer essa espiritualidade faz com que as pessoas entendam que o desenvolvimento do espírito é mais importante do que o da mente, pois, quando as pessoas saem de casa, elas não deixam para trás as suas aspirações e necessidades espirituais para ir ao emprego, por consequência, é preciso entender a importância de alimentar essas necessidades dos trabalhadores no ambiente organizacional (DUSCHON; PLOWMAN, 2005).

Corroborando com a pesquisa de Ashmos e Duschon (2000), observam-se alguns trabalhos que se apoiaram nas dimensões da espiritualidade supracitadas (CALDEIRA; GOMES; FREDERICO, 2011; DANIEL, 2015; REGO; SOUTO; CUNHA, 2007;). Rego, Souto e Cunha (2007), por exemplo, escreveram um trabalho de referência para o meio científico sobre espiritualidade nas organizações, abordando a correlação entre espiritualidade e desempenho. O estudo se deu com 254 colaboradores aleatórios, em 48 organizações diferentes, e mostrou que, em

organizações espiritualmente ricas, as pessoas tendem a colocar todas as suas energias a benefício da empresa e do seu próprio auto crescimento.

Já Caldeira, Gomes e Frederico (2011) realizaram uma pesquisa para compreender a percepção dos enfermeiros acerca da espiritualidade no local de trabalho, já que eles trabalham em locais propícios à violência espiritual. Como resultado, os autores perceberam que o sentimento de préstimo à comunidade é forte, entretanto o sentimento de alegria e alinhamento do indivíduo com os valores das organizações foi médio, por isso propuseram uma liderança mais espiritual para contribuir com a melhoria da organização.

Por fim, Daniel (2015) estudou as três dimensões da espiritualidade, correlacionando com o estresse no trabalho no México e nos Estados Unidos. Resultados mostraram que, quando os empregados realizavam tarefas significativas, eles tinham menos estresse.

2.3 Autopercepção de Inclusão

O processo de inclusão traz questões do equilíbrio dos confrontos entre a caracterização individual ou de grupo que se apresentam nas relações dentro das organizações (FERDMAN, 2014). É importante pensar nesse confronto ideológico como representações de papéis, seja estigmatizado ou normal, conforme se verifica em Goffman (1963, p. 117):

(...) o estigma envolve não tanto um conjunto de indivíduos concretos que podem ser divididos em duas pilhas, a de estigmatizados e a de normais, quanto um processo social de dois papéis no qual cada indivíduo participa de ambos, pelo menos em algumas conexões e em algumas fases da vida. O normal e o estigmatizado não são pessoas, e sim perspectivas que são geradas em situações sociais durante os contatos mistos, em virtude de normas não cumpridas que provavelmente atuam sobre o encontro. Os atributos duradouros de um indivíduo em particular podem convertê-lo em alguém que é escalado para representar um determinado tipo de papel.

Tomar-se-á fonte norteadora para a análise de inclusão o conceito que Ferdman (2017) chama de sentido paradoxal da inclusão em três facetas: autoexpressão e identidade; limites e normas; e segurança e conforto. Optou-se por essa lente teórica justamente por apresentar essa visão mais abrangente da inclusão, trazendo sempre aspectos de dois lados da moeda quanto aos seus conceitos e núcleos norteadores. Além disso, trata-se de um autor com bastantes pesquisas na

área e com buscas de desenvolvimento constantes do construto inclusão dentro das organizações.

Segundo o autor, o aspecto da autoexpressão e identidade pede que o processo de inclusão tenha um equilíbrio no sentido de perceber-se pertencente ao grupo sem se desvincular da sua singularidade. Assim, é preciso que o indivíduo encontre identidade como igual no grupo a ser incluso, mesmo com suas diferenças. A autoexpressão promove a inclusão quando “envolve a capacidade de manter as diferenças, incluindo muitas vezes uma conexão vibrante com identidades ancoradas externamente” (FERDMAN, 2017, p. 245).

Quanto a limites e normas, o sentido paradoxal é entre os limites individuais em acordos pré-estabelecidos e as expectativas de atendimento das normas compartilhadas ao grupo. Encontrar a autopercepção de inclusão perpassa identificar a liberdade e o desafio da inovação e da possibilidade de empreender novos métodos e comportamentos, mesmo diante dos limites e normas do contexto organizacional (FERDMAN, 2017).

Ainda Ferdman (2017), no aspecto da segurança e conforto, de um lado incluir perpassa pela segurança de expressar os múltiplos e diversos perfis comportamentais e ideológicos, porém, que trazem diversos choques de crenças e culturas podendo causar certo desconforto. Neste contexto, como já proposto em todas as perspectivas da inclusão, a diversidade e a expressividade das diferenças podem criar rupturas nos paradigmas, promovendo um ambiente inclusivo que propicia que os atores da organização se autopercebam seguros.

Estudos apontam que a diversidade no ambiente de trabalho tem uma perspectiva de minimizar os prejuízos da discriminação, promover a equidade e trabalhar a inclusão (FERDMAN; SAGIV, 2012). Gebert et al. (2014) debatem sobre o papel do fundamentalismo religioso de alguns indivíduos como agentes dos conflitos e discriminações de identidades religiosas dentro das organizações, visto que a principal característica desse comportamento é a existência da crença em uma verdade única.

3 Procedimentos Metodológicos

O presente trabalho busca identificar a articulação entre as dimensões da espiritualidade no trabalho e a autopercepção de inclusão dos trabalhadores praticantes de religiões de matriz afro-brasileiras. Para alcançar o objetivo proposto, o percurso estabelecido desta pesquisa está apoiado na abordagem qualitativa (YIN, 2001). E a escolha do sujeito da pesquisa surgiu na necessidade de representatividade deste grupo de indivíduos que são uma minoria no que tange às relações de poder na sociedade

A gênese deste trabalho, motivado pelas questões propostas, provocou a necessidade da caracterização dos três construtos supracitados através de um extenso levantamento bibliográfico composto de forma interdisciplinar. Assim, utilizando-se da perspectiva de inclusão de Ferdman (2017) e das dimensões de espiritualidade no trabalho de Ashmos e Duchon (2000), foi desenvolvido um roteiro semiestruturado com o objetivo de nortear a coleta de dados através de entrevistas. O roteiro estará categorizado em dois blocos: (1) fase preliminar de coletas sociodemográficas; e (2) fase de coleta de dados de profundidade.

Quanto à seleção dos indivíduos que participaram da pesquisa, foram acessados pela rede de relacionamento dos pesquisadores, e por indicações a partir dos primeiros contatos. Sobre os critérios estabelecidos para esta seleção, foram considerados dois elementos: indivíduos que possuem mais de um ano no ambiente de trabalho; e mais de um ano como adeptos e praticantes da religião de matriz afro-brasileira. As entrevistas foram otimizadas através de plataformas digitais, Google Meet, em face do atual contexto pandêmico da Covid-19, que, devido à instabilidade da saúde pública, exige isolamento social como medida de segurança. A seguir, no quadro 2 é apresentado o perfil sociodemográfico dos participantes, suas caracterizações e suas identificações, no qual seus nomes foram alterados para preservar suas identidades.

Quadro 2 – Caracterização dos entrevistados

Entrevistado	Idade	Gênero	Raça	Atividade Profissional	Escolaridade	Religião
E1	28	Mulher	Branca	Editora	Pós-Graduada	Umbanda

E2	28	Homem	Branco	Contador	Pós-Graduado	Umbanda
E3	27	Homem	Preto	Operador de Telemarketing	Superior Completo	Umbanda
E4	22	Homem	Branco	Auxiliar Administrativo	Superior Incompleto	Candomblé
E5	34	Homem	Pardo	Eng. Agrônomo	Pós-Graduação	Candomblé
E6	23	Homem	Preto	Consultor	Superior Incompleto	Umbanda e Santo Daime
E7	29	Não Binário	Branca	Assistente Administrativo	Superior Incompleto	Candomblé
E8	37	Não Binário	Preto	Publicitário	Superior Completo	Candomblé

Fonte: Dados coletados

Buscando a categorização das falas dos entrevistados, e a interpretação e inferência através da análise de conteúdo (BARDIN, 2011), foram dispostas as categorias de análise, as unidades de contextos e unidades de registro no quadro 3 a seguir, que foram utilizadas para desenvolver uma análise de dados orientada pelo modelo de *pattern matching* de Kane e Trochim (2007), observando a correspondência destas categorias e as unidades de contexto e registro.

Quadro 3 – Análise de Categorias

Categorias de Análise	Unidade de Contexto	Unidade de Registros	Autores
Espiritualidade no trabalho	Senso de Comunidade	Nível de competitividade; Motivação no ambiente de trabalho; Colaboração e solidariedade	Ashmos e Duchon (2000); Milliam, Czaplewski e Ferguson (2003) e Duchon e Plowman (2005)
	Trabalho com significado	Propósito de vida; busca pelo conforto; Sentido do trabalho	
	Vida Interior	Autorreflexão; Valores Espirituais	
Paradoxos da inclusão	Autoexpressão e identidade	Pertencimento; Identidade Social; Divergência de Opiniões.	Ferdman (2017)
	Limites e Normas	Flexibilidade nas normas; Relação entre normas e identidade.	
	Segurança e Conforto	Livre expressão; Bem-estar.	

Fonte: Elaborado pelos autores

Por fim, após a transcrição das entrevistas, a análise de dados foi realizada através do *software* Atlas T.I 7.5, utilizando as categorizações do Quadro 3 e mecanismos de redes relacionando as unidades de contexto e unidades de registro. Ainda que não se trate de um trabalho quantitativo, com variáveis determinantes, a técnica de *pattern matching* apontada por Yin (2001, p.136) como uma lógica que “compara um padrão fundamentalmente empírico com outro de base prognóstica [...]”. Se os padrões coincidirem, os resultados podem ajudar o estudo de caso a reforçar sua validade interna” tornou-se útil para relacionar as correspondências que existiam no padrão das falas dos entrevistados. Os *network view manager* gerados a partir das correspondências encontradas a partir das entrevistas foram fundamentais para a visualização da análise dos dados e a compreensão das inferências a posteriori.

4 Apresentação e discussão dos resultados

Sendo os praticantes de religiões de matriz afro-brasileira pessoas com um olhar despertos para questões espirituais, e com uma marginalização ocasionada pelo senso comum e a disseminação de um preconceito, os autores foram tomados pelo interesse de ouvir esses sujeitos e aprofundar sobre como a espiritualidade no trabalho contribui para a autopercepção de inclusão para os trabalhadores praticantes de religiões de matriz afro-brasileiras.

A discussão que se desenha a partir das entrevistas coletadas demonstra que existem registros das falas dos entrevistados que se relacionam com os dois construtos da Espiritualidade no Trabalho e dos Paradoxos de Inclusão alicerçados nas questões que envolvem o bem-estar do trabalhador.

Diante da análise das unidades de registro, pode-se perceber que alguns fatores são comuns ao modo como os sujeitos da pesquisa percebem a inclusão e a espiritualidade no trabalho. Fatores como bem-estar, colaboração e solidariedade, livre expressão e identidade social levam a questionar pontos como: diante da dialética de trabalho como propósito de vida ou senso de comunidade, a inclusão se faz pelo pertencimento ao grupo ou por uma motivação interior? E esta resposta ainda se mantém aberta, já que as unidades de registros de ambos aparecem com a mesma intensidade.

Outro dado relevante foi a quantidade de citações que cada Unidade de Registro teve dentro das falas dos participantes, podendo observar quais temáticas são relevantes para o contexto analisado. Percebeu-se que o tema bem-estar esteve com maior incidência nas falas das entrevistadas, seguido da livre expressão que também teve destaque na análise do gráfico 2, a seguir. Esta análise se atribui à intenção instintiva do indivíduo pela busca da felicidade no trabalho, como apontam Paulino, Vasconcelos e Alves (2011). O que se pode inferir sobre a articulação entre bem-estar e livre expressão quando se encontram na perspectiva de espiritualidade no trabalho contextualizado pelos relatos dos entrevistados é que o trabalho tem uma representação de bem-estar quando se pode transmitir perspectivas que o constrói além das questões laborais. Parece existir uma dimensão que mescla o senso de comunidade com o trabalho como propósito de vida, uma dimensão que se expressar, contribuir é parte de um propósito que não é trabalhar, seria maior que isto.

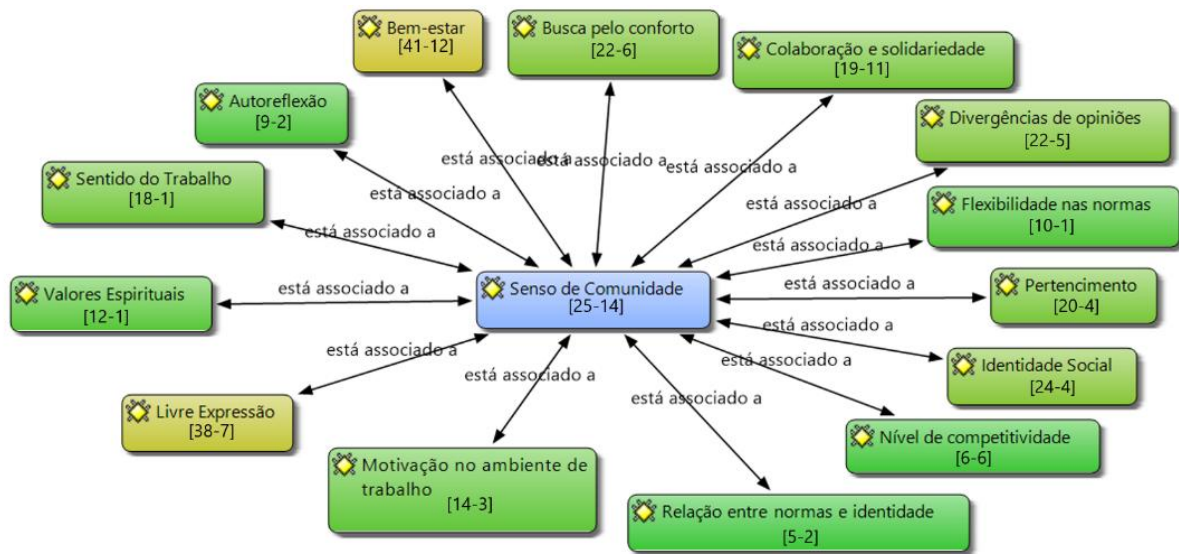
Já as Unidades de Registro nível de competitividade e a relação entre normas e identidade apresentam as menores incidências nas falas, o que pode indicar um menor foco à percepção da organização em detrimento da percepção das suas causas. Coloca-se isto por perceber que por mais que o trabalho tenha fundamental relevância para os praticantes de religiões de matriz afro-brasileiras, trabalhar parece um instrumento, uma ferramenta que irá subsidiar o propósito real de suas vidas. O trabalho deixa de ter um papel ativo como propósito de vida e assume uma posição passiva para o verdadeiro propósito.

Observe que a desproporcionalidade da relação entre normas e identidade e a identidade social, verificando que o segundo tem sua considerável importância, ou seja, a identificação social e o autopercepção de sentir-se incluso tem uma relação amortizar os estigmas que circunscrevem as relações de trabalho, alinhando-se ao pensamento de Goffman (1963) quando fala que o estigma é uma via de mão dupla, onde o normal e o estigmatizado se confundem em seus papéis em relação uns aos outros e a si mesmo.

Analisando a dimensão da espiritualidade no trabalho como senso de comunidade, apresentado com o par ordenado do número de citações em todas as entrevistas e o número de unidades de registros associados a esta dimensão, na Imagem 1, observou-se a presença de 14 Unidades de Registro correspondentes, estes apresentados pelo par ordenado que indica número de citações em todas as

entrevistas e o número de citações comuns entre a Unidade de Contexto e Unidade de Registro, associadas com destaque bem-estar e colaboração e solidariedade através de 23 falas dos participantes.

Imagem 1 – Senso de Comunidade e Unidades de Registro



Fonte: Dados da pesquisa

Diante de um olhar crítico do que o senso de comunidade representa, um movimento de que o trabalho ganha sentido com as conexões dentro da organização (ASHMOS; DUCHON, 2000), as falas vêm propor que as pessoas também não estão no centro do que representa a espiritualidade no trabalho para os sujeitos da pesquisa. Assim, pode-se observar a forma como a associação das unidades de registro e o senso de comunidade se articulam através das seguintes falas:

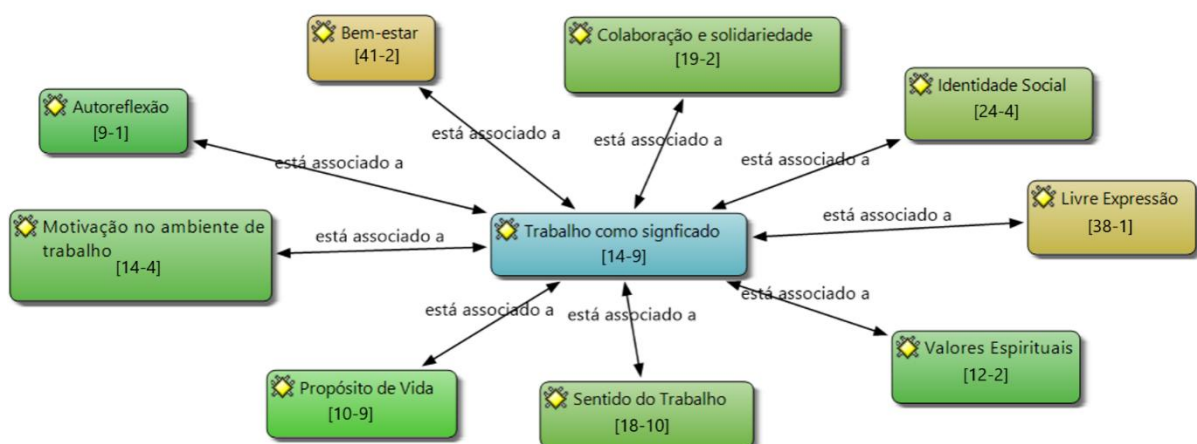
Eu gosto de trabalhar com que eu trabalho né, eu me sinto realizada em trabalhar com isso e fora a questão financeira né também que eu não vou dizer que não é importante porque é muito importante, mas tem uma questão também de realização mesmo né inclusive se não fosse esses pequenos conflitos e se eu não tivesse objetivos maiores seriam um trabalho em que eu pensar eu te falo um prazo [...] Esse grupo (o grupo de relações mais restritas) é bem unido mesmo tranquilo mas eu não percebo isso em relação a outras pessoas, isso que as pessoas fazem por mim ou que eu faço por elas de receber o almoço de pagar, por exemplo, para receber depois não é uma coisa que eu faria ou que eu me senta à vontade para pedir para outras pessoas né mesmo que da mesma empresa, mesmo que da mesma função (E1).

Na fala do E1, percebe-se que as relações de bem-estar no trabalho associadas ao senso de comunidade se dão de forma restrita, não existindo um sentimento positivo e essencial no contexto da empresa como caracterizaria a espiritualidade no trabalho nesta dimensão como apontam Ashmos e Duschon (2000), apenas em relações mais próximas e construídas de formas particulares. Já o E3, na fala a seguir, ao contrário, demonstra forte sentimento de coletividade vindo por parte de um contexto mais amplo, reconhecendo que a diversidade encontrada na empresa e a liderança das chefias proporcionam um ambiente mais agradável.

Acho que a gente tem um auxílio principalmente da supervisora que eu creio que ela tem a rédea sobre a equipe e por ela ser um tipo de pessoa bem é extrovertida e nos deixar mais tranquilo, o ambiente de trabalho fica mais é tranquilo e assim né, pelo menos na nossa equipe assim, eu não vejo nenhum tipo de conflito, tem as discussões de opiniões, que como tu falou somos pessoas diferentes mas sempre é respeitando, nunca vi a questão de desrespeito ou algo acima disso que gere um conflito maior (E3).

Quanto à dimensão da espiritualidade no trabalho, trabalho como significado, na imagem 2, observou-se 9 unidades de registro associadas, dando destaque ao sentido do trabalho e ao propósito de vida, corroborando com Ashmos e Duschon (2000) quando os autores atribuem a espiritualidade manifestada no trabalho como significado quando o indivíduo encontra sentido e um propósito de vida.

Imagem 2 – Trabalho como significado e Unidades de Registro



Fonte: Dados da pesquisa

Ainda que os entrevistados toquem neste ponto e se expressem de acordo com os conceitos, parece haver uma extrapolação do que envolve esse propósito. Percebe-se nas falas a seguir quando relatam que a satisfação pessoal não está inteiramente na execução do trabalho, ou na função organizacional, e sim, na finalidade do trabalho, o prazer está em ajudar o indivíduo beneficiado, o trabalho fica na posição de intermediador deste prazer.

Eu me identifico bastante com minha profissão e também no trabalho por conta...porque cada dia casa cada dia ele não é um serviço que eu vou fazer todo dia a mesma coisa, todo dia é algo diferente, todo dia um agricultor ele vem com problema diferente, ele com situação em que você vai ter que identificar aquele problema, tentar solucionar aquele problema, então você coloca sua cabeça para pensar, para a identificar e dar um recado para aquele agricultor e quando aquele agricultor ele sai com "muito obrigado" e diz assim "muito obrigado" então pronto se você tava triste você fica alegre, não tem como você não ficar (E5).

Você tá acabando comigo, é uma tortura, é muito complicado, é realmente algo que eu penso muito muito mais uma vez se eu vou ficar lá para sempre ou se eu vou largar tudo e vou viver da minha verdade do que eu quero do que eu acredito, e mas é como eu te falei o meu trabalho veja só com o meu sustento, minha obrigação mas não é prazeroso, não é, não é algo que me motiva sair da cama de jeito nenhum (E2).

Na fala do E5, nota-se que no exercício da sua atividade como agrônomo e no seu papel de auxiliar, o agricultor dá vida e significado ao seu trabalho, chegando a relatar que seu humor pode alterar de acordo com a efetividade do seu trabalho, afirmando que a gratidão do cliente gera alegria. Reforçando o questionamento que foi posto anteriormente, a espiritualidade no trabalho se dá por realizar o trabalho ou o trabalho é instrumento para uma realização. Já E2 demonstra total desânimo, afirmando até ser difícil comentar o assunto, pois a insatisfação profissional lhe causa mal-estar, trazendo à tona que tem uma identificação do trabalho como seu propósito de vida.

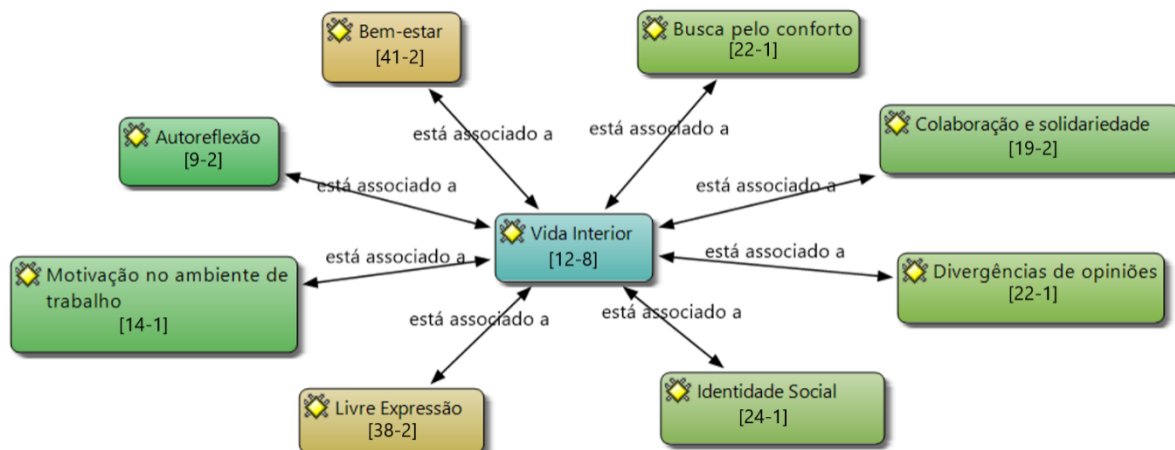
Para Vida Interior, identificou-se 8 unidades de registro associadas, na Imagem 3, achou-se por responsável destacar as falas que circunscrevem a percepção da espiritualidade no trabalho através desta unidade de contexto de forma geral:

Quando eu estou em um ambiente, porque a agronomia trabalha diretamente com o campo?, a minha religião depende cem por cento da natureza e o trabalho que eu tô depende, eu tô no campo também, eu tô com aquele agricultor, com aquela pessoa humilde, com aquela pessoa que não sabe falar, uma pessoa que não sabe assinar, aquela pessoa que não tem instrução nenhuma e quando você chega, que aquela pessoa que muitas vezes essas pessoas te dá um fortalecimento em termos de conhecimento de vida, de vivência que é o que a religião tem, é uma questão de sobrevivência. O candomblé ele sobrevive ao longo dos tempos, ele não vive, ele sobrevive porque vai existir sempre divergências dos pais de santo, de toda a comunidade, então a minha religião ela está muito atrelada ao que eu sou profissionalmente. Eu gosto muito de dizer [...] quando eu entrei na umbanda, me remetendo um pouco à umbanda, o meu guia central, era um marinho e após quando eu fui iniciado na umbanda eu comecei a trabalhar muito para a área costeira, por que eu tinha que pegar barco, eu morro de medo de barco, eu tinha que pegar barcos entende?! então é aquela coisa assim muitas vezes a gente diz assim, a gente pensa que não existe mas ligação existe (E5).

A gente não está nesses lugares que as pessoas são bem vestida, bem chiques, arrumadas, educadas aí as pessoas aqui gostam de misturar um pouco isso, a turma do salto de sete horas da manhã, e eu particularmente não defendo muito essa ideia entendeu?! a gente, principalmente a gente nordestino, tem mais que levantar essa bandeira né, tem que ter mais pé no chão, tratar o outro com mais humildade, mais carinho, eu penso dessa maneira né, eu não sou nem um pouco feliz no meu ambiente de trabalho,[...] trabalhar em um lugar mais divertido, que as pessoas têm bom dia, converse sobre uma notícia no jornal, na tv, não aquele trabalho fechado em que você senta na frente do computador, olá tudo bem e ele vai para o seu trabalho em frente do seu computador, duas horas depois você vai embora (E7).

Os E5 e E7, em percepções antagônicas, posicionam o sentido da vida interior como meio de manifestar a espiritualidade no trabalho. O primeiro atribui positivamente já que consegue fazer associações das características de seus guias espirituais, dos arquétipos atribuídos aos símbolos da sua religião com situações do dia a dia do seu trabalho, colocando o trabalho como instrumento da sua subjetividade (ASHMOS; DUSCHON, 2000), enquanto E7, abertamente, propõe a busca por um novo trabalho que permita melhor sua expressividade e uma possível identificação dos seus valores pessoais.

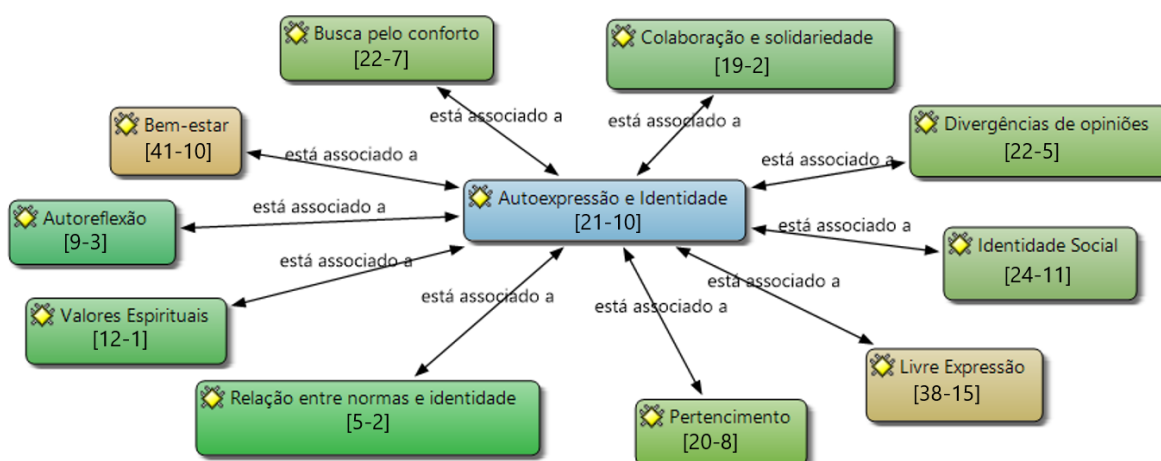
Imagem 3 – Vida Interior e Unidades de Registro



Fonte: Dados da pesquisa

Na imagem 4, que traz a associação da Autoexpressão e Identidade com 10 unidades de registro com maior destaque o tema de livre expressão. A livre expressão é posta de forma positiva ou negativa através do E4 quando afirma que suas colegas de trabalho se permitem o diálogo sobre assuntos diversos, inclusive religião, e em outros casos até constroem um consenso quanto a outros temas polêmicos, como política.

Imagem 4 – Autoexpressão e Identidade e Unidades de Registro



Fonte: Dados da pesquisa

Isso caracteriza a inclusão no seu paradoxo de pertencer e ser diferente ao mesmo tempo (FERDMAN, 2017), visto que mesmo em religiões diferentes pode existir uma identificação no ambiente. O E4 reforça dizendo: "eu nunca tive nenhum tipo de problema de constrangimento, enfim, nunca tive um tipo de problema relacionado à vida religiosa dentro do meu âmbito de trabalho"

Ao contrário, o E6 apresenta sentimento de reclusão ao se expressar diante de chefias que têm comportamento catequizador ao insistir no seu fundamentalismo religioso como já apontava os estudos de Gebert et al. (2014):

Inclusive em vários momentos, por exemplo no lanche ou na hora do almoço, na copa, as pessoas que eram mais extremistas elas meio que queriam conduzir o restante da equipe a seguir o que elas pensavam ou acreditavam, no que elas pregavam, digamos assim, então eles eram firmes no discurso delas, no sentido de inclusive de dizer "nós que estamos corretos então nos sigam, eu estou estudando isso vem aprender comigo" e eu ficava um pouco mais na retaguarda apesar de me firmar né mas eu também não tinha necessidade né de querer convencer ninguém ao meu discurso, só que apenas que me respeitasse (E6).

A autopercepção de inclusão através do paradoxo de Limites e Normas, imagem 5, apresentou-se através de 10 unidades de registro, em que divergência de opiniões e flexibilidade apresentaram maiores citações associadas à unidade de contexto. Dar-se-á destaque às seguintes falas:

Eu já precisei na questão da quando eu fui fazendo batismo, que a gente no caso tem que passar sete dias recolhido e assim eu cheguei para o meu supervisor, a gente pedir a declaração para comprovar que a gente vai precisar daqueles sete dias de afastamento, e aí a gente entrou em um consenso em a realizar uma negociação, eu tinha bancos de horas e foram utilizados banco de horas para que eu pudesse realizar e não fosse prejudicada durante o meu batismo (E3).

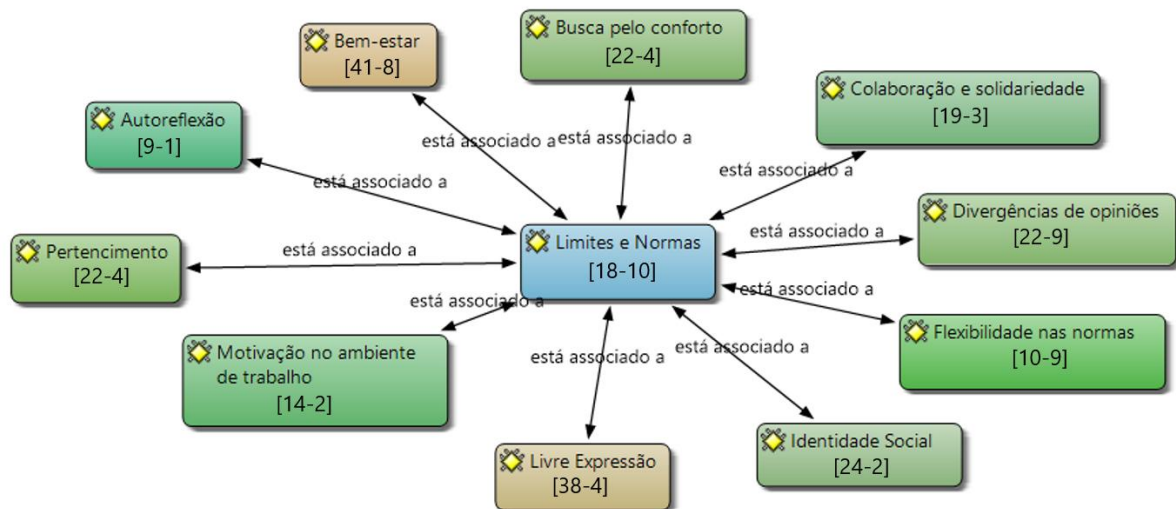
Lá na agência tem gente desde pagão, tem cristão católico, tem o praticante do daime e tem eu de candomblé e tem o restante das pessoas que são e outros que nem praticam nada né, e então tem essa peça de diversidade religiosa lá e conseqüentemente da lógica né e a gente tá sempre dialogando, claro que tem algumas pessoas que são mais radicais e elas não abre a mente mas também, eu particularmente não faço nenhum esforço para mudar a mente dela entende?! Se ela quiser continuar pensando da forma que ela pensa, eu não sou eu que vai mudar (E8)

O E3 apresenta um elemento, em sua fala, que caracteriza a flexibilidade nas normas quando seus superiores facilitam seu banco de horas para que sua prática religiosa não seja prejudicada. Quando Ferdman (2017) coloca que a liberdade de

gerar novas atitudes possibilita a autopercepção de inclusão, fica expresso na fala do entrevistado que ele precisou romper as barreiras do estigma para negociar a flexibilidade da norma, assim, como demonstra que a empresa também não se opôs, fazendo-o se perceber em um ambiente inclusivo.

Já o E8, apesar de informar que o debate religioso acontece, existe uma norma da política organizacional que determina que no momento em que se existe um fundamentalismo expresso, não se deve confrontar, e sim impor-se um limite ao debate, fazendo-o ainda acreditar que silenciar é uma condição de respeito ao próximo.

Imagem 5 – Limites e Normas e Unidades de Registro



Fonte: Dados da pesquisa

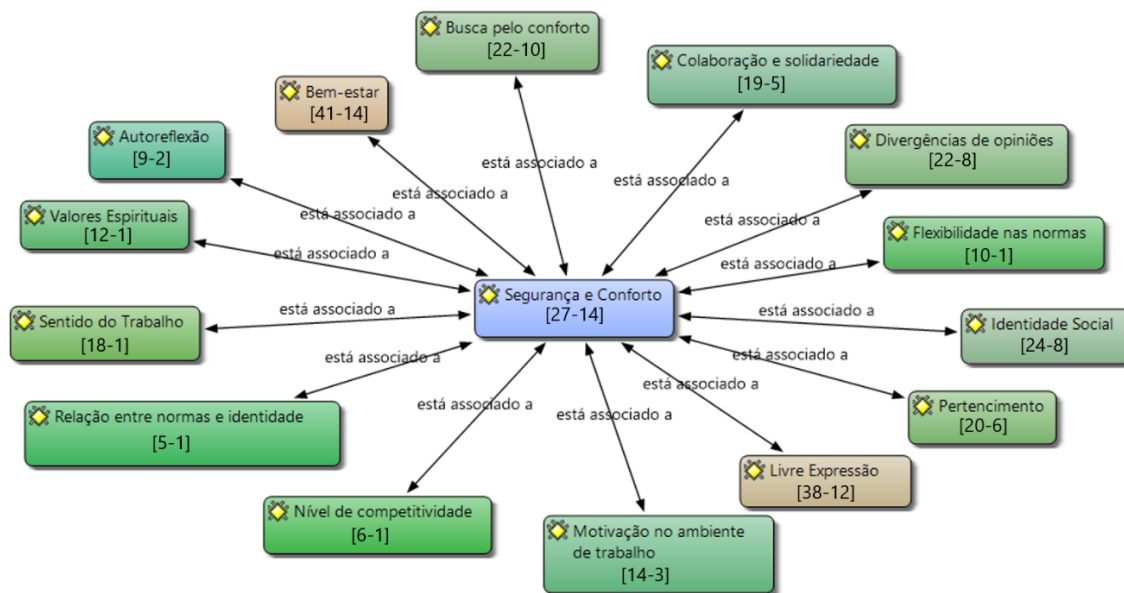
Por fim, a unidade de contexto, Segurança e Conforto, imagem 6, apresentou associação com 14 unidades de registro, em que se vê novamente destaque ao bem-estar, seguido da livre expressão e da busca pelo conforto. Busca pelo conforto é uma unidade de registro que na pré-análise foi associada à Espiritualidade no Trabalho, enquanto bem-estar e livre expressão aos Paradoxos da Inclusão, assim, já se desenha o que será tratado a seguir quanto às articulações da inclusão e à espiritualidade no trabalho que é o objetivo deste estudo.

Assim, observa-se nas seguintes falas, a possibilidade ou não de se expressar livremente sem gerar desconfortos e insegurança:

Muitas pessoas que têm cargos de confiança, uns obedecem, dizem sim senhor e se fecha a boca para muitas coisas por medo de perder esse cargo inclusive pessoas a cargos superiores ameaçam os inferiores de perder, de tirar o cargo da pessoa por causa de uma coisa ou outra agora. Com relação especificamente ao contexto religioso, e só para mim nunca é um problema, nem por medo de retaliação que eu nunca tive não, eu não faço questão de agradar os meus superiores (E2).

O E2 coloca que, apesar de não interferir no seu comportamento, existe na instituição que trabalha um tratamento diferente diante da empatia e da identificação de pares, fazendo assim com que dificulte sua percepção de um ambiente inclusivo. Ferdman (2017) aponta que a instabilidade da segurança diante do conforto é o que distancia a autopercepção de inclusão do indivíduo.

Figura 6 – Segurança e Conforto e Unidades de Registro



Fonte: Dados da pesquisa.

Assim, ao longo desta análise de dados, pode-se perceber as diversas articulações específicas das dimensões de espiritualidade no trabalho e a autopercepção de inclusão e as unidades de registro pré-identificadas no referencial teórico e verificadas nas falas dos entrevistados. É possível também analisar nesta subseção aquelas unidades de registro que apresentam maior destaque, bem como exemplificá-las na análise do conteúdo e discurso das entrevistas.

5 Considerações Finais

A globalização nos faz querer descobrir novas visões de mundo dentro das organizações, essa busca se dá ao percebermos quando gestores buscam amplamente e simplesmente por satisfazer seus próprios interesses visando meramente o lucro. É nesse ambiente que a espiritualidade e a inclusão no trabalho questionam em querer enxergar realidades alternativas, fora do contexto exclusivo dos mecanismos do capitalismo, além de visar encontrar novos jeitos de minimizar o sofrimento das pessoas dentro das organizações.

Por esse caminho, o presente estudo teve como objetivo identificar a articulação entre as dimensões da espiritualidade no trabalho e a autopercepção de inclusão dos trabalhadores praticantes de religiões de matriz africana. A escolha dos sujeitos de religião de matriz afro-brasileira se encontra na importância da exploração do campo e seus sujeitos pouco trabalhados e minoritários dentro do campo da espiritualidade e inclusão. Justamente por sofrerem com hostilizações e preconceitos, foi importante ouvir os sujeitos pertencentes às religiões de matriz afro-brasileira, pois guardam grande bagagem cultural, além de sua influência e importância na construção da cultura nacional.

Observou-se então que as dimensões propostas por trabalho como propósito de vida, senso de comunidade e vida interior não abarcavam todas as formas como os participantes manifestavam a espiritualidade no trabalho como aquilo que desenvolve um bem-estar no ambiente laboral. Dessa maneira, foram constatadas evidências iniciais de uma quarta dimensão nas falas dos entrevistados e depois das análises feitas durante este trabalho, acontecendo, quando em diversas situações as evidências se mostram de maneiras subjetivas na percepção de que o trabalho não é exclusivamente o seu propósito de vida, pois, a vida transcende a matéria e às circunstâncias sociais. Além de que, o trabalho não se encontra relacionado ao senso de comunidade, pois as pessoas são agentes importantes em suas missões de vida, porém esta missão é superior às relações estabelecidas, tem um plano maior que independe das relações pessoais. Ressalta-se, ainda, que os entrevistados não atribuem a vida interior diretamente ao processo do seu trabalho, já que o sentido do trabalho não se desenhou diante o fim pelo qual se concretizaria suas missões de vida. Assim, a quarta dimensão observada, então, seria o trabalho como ponte, pois

a partir das entrevistas, foi possível identificar que o ato de trabalhar é apenas uma trajetória que o indivíduo tem que eventualmente passar na sua vida, visando algo espiritualmente maior para si mesmo.

Esta quarta dimensão é o principal achado deste trabalho com a perspectiva de ver a espiritualidade no trabalho como pontos que parte da ideia de propósito de vida, porém que este propósito não é o trabalho, que parte da importância das relações interpessoais, mas que a espiritualidade não é expressivamente o senso de comunidade. Esta quarta dimensão da espiritualidade no trabalho vem propor o trabalho como instrumento do propósito de vida. Assim, para que torne esta contribuição transparente, elaborou-se o quadro seguinte que caracteriza o foco de cada dimensão da espiritualidade no trabalho.

Quadro 4 - Comparativo dimensões da espiritualidade no trabalho

Dimensão	Definição	Foco
Trabalho como propósito de vida	O sentido da vida encontra-se na atividade profissional	No trabalho
Trabalho como senso de comunidade	O trabalho tem seu sentido na contribuição e pertencimento	Nas pessoas, no grupo
Trabalho como vida interior	O alinhamento do trabalho com os valores e sentidos da vida	Nos valores pessoais
Trabalho como instrumento para o propósito	O trabalho como ponte para o exercício de uma missão de vida.	Na missão espiritual e de vida

Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

Assim, a partir da análise do conteúdo coletado, foi identificado como a espiritualidade no trabalho e o paradoxo de inclusão se articulam, e percebeu-se que as dimensões dos dois construtos, no contexto do olhar de trabalhadores praticantes das religiões de matriz afro-brasileira, associam-se entre si através das falas dos entrevistados, com exceção da dimensão Autoexpressão e Identidade. A compreensão desta distinção se dá pela observação de que nas falas dos entrevistados no sentido atribuído ao trabalho não aparece o elemento Autoexpressão e Identidade. Acredita-se, a partir da interpretação das entrevistas, que a percepção de inclusão através deste paradoxo não dialoga com as dimensões de espiritualidade no trabalho.

Desta forma, o que se infere sobre estes dados é que a espiritualidade no trabalho, em suas dimensões trabalho como propósito, senso de comunidade e vida interior, estão diretamente articulados com a autopercepção de inclusão através dos paradoxos de limites e normas e segurança e conforto. A fim de subsidiar as considerações finais deste estudo, vale ressaltar novamente um discurso bastante presente no que se refere ao trabalho como um processo passageiro dentro da caminhada espiritual dos indivíduos.

Por fim, uma das limitações para este estudo foi que, apesar da vasta literatura de referenciais teóricos importantes para o assunto, há poucos estudos emergentes na literatura brasileira e internacional quanto ao papel das religiões de matriz afro-brasileira. Por isso, é importante entender que essa quarta dimensão foi derivada da investigação do entendimento dos sujeitos entrevistados sobre suas respectivas realidades. Sugere-se, assim, uma agenda para pesquisas futuras diante de objetos de estudos organizacionais como sentido e significado no trabalho para trabalhadores praticantes de religião de matriz afro-brasileira, a fim de verificar essa percepção subjetiva de trabalho como ponte e instrumento de cumprimento da missão de vida.

Espera-se que este estudo abra novos horizontes e ganhe visibilidade em relação a semear hipóteses e pressupostos de novas dimensões da espiritualidade, que podem ser possivelmente encontradas explorando novos campos, sujeitos e religiões e as ligações entre seus constructos e o comportamento organizacional. Além disso, quanto a sugestões de estudos futuros, pode-se investigar de que modo as organizações podem contribuir para que pessoas praticantes de religiões afro-brasileiras possam se sentir mais incluídas, observando aspectos das culturas organizacionais e de práticas de gestão da diversidade e da inclusão, que não foram pesquisados nesse trabalho de modo específico. Contudo, vale ressaltar a contribuição ampla do presente estudo quanto à compreensão da percepção de inclusão desses indivíduos já nesses espaços já apresenta contribuições gerenciais e ferramentas para que organizações e gestores apresentem visões menos estigmatizantes, menos preconceituosas e possam propiciar espaços organizacionais com um clima de inclusão mais amplo em seus locais de trabalho.

Referências

- ASHAR, Hanna; LANE-MAHER, Maureen. Success and spirituality in the new business paradigm. **Journal of management inquiry**, v. 13, n. 3, p. 249-260, 2004.
- ASHMOS, Donde P.; DUCHON, Dennis. Spirituality at work: A conceptualization and measure. **Journal of management inquiry**, v. 9, n. 2, p. 134-145, 2000.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Edições 70. Lisboa. Portugal, 2011.
- BASKAR, B.; INDRADEVI, R. Workplace Spirituality and Employee Job Attitude: Direct Test Effect: An Empirical Check Among Nursing Community. **Vision**, v. 1, 2021
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- CAVALCANTI, Ana Paula Rodrigues. **Relações entre preconceito religioso, preconceito racial e autoritarismo de direita: uma análise psicossocial**. 2016. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016.
- CAVANAGH, Gerald F. Spirituality for managers: Context and critique. **Journal of organizational change management**, v. 12, n. 3, p. 186-199, 1999.
- CAVANAGH, Gerald F.; BANDSUCH, Mark R. Virtue as a benchmark for spirituality in business. **Journal of business ethics**, v. 38, n. 1-2, p. 109-117, 2002.
- CZAPLEWSKI, Andrew J.; FERGUSON, Jeffery M.; MILLIMAN, John F. Southwest Airlines: How internal marketing pilots success. **Marketing Management**, v. 10, n. 3, p. 14, 2001.
- DANIEL, J. L. Workplace spirituality and stress: evidence from Mexico and US. **Management Research Review**, v. 38, n. 1, 2015, p. 29-43. <https://doi.org/10.1108/MRR-07-2013-0169>.
- DUCHON, Dennis; PLOWMAN, Donde Ashmos. Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. **The leadership quarterly**, v. 16, n. 5, p. 807-833, 2005.
- EPSTEIN, Edwin M. Religion and business—the critical role of religious traditions in management education. **Journal of Business Ethics**, v. 38, n. 1-2, p. 91-96, 2002.
- EUGÊNIO, Rodnei William. **A bênção aos mais velhos**. 2012. Dissertação (Mestrado em Gerontologia) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Gerontologia da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo.

FERDMAN, Bernardo M. Paradoxes of inclusion: Understanding and managing the tensions of diversity and multiculturalism. **The Journal of Applied Behavioral Science**, v. 53, n. 2, p. 235-263, 2017.

FERDMAN, Bernardo M; DEANE, Barbara R. **Diversity at work: the practice of inclusion**. Austrália: Emerald, 2014.

GEBERT, Diether *et al.* Expressing religious identities in the workplace: Analyzing a neglected diversity dimension. **Human relations**, v. 67, n. 5, p. 543-563, 2014.

GOFFMAN, Erving. **Stigma: Notes on a spoiled identity**. Jenkins, JH & Carpenter, 1963.

GUNDOLF, Katherine; FILSER, Matthias. Management research and religion: A citation analysis. **Journal of Business Ethics**, v. 112, n. 1, p. 177-185, 2013.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – (IBGE). **Censo 2010**. Disponível em: <http://www.censo2010.ibge.gov.br/>. Acesso em: 05 jun. 2020.

JURKIEWICZ, Carole L.; GIACALONE, Robert A. A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. **Journal of business ethics**, v. 49, n. 2, p. 129-142, 2004.

KANE, Mary; TROCHIM, William MK. **Concept mapping for planning and evaluation**. Sage Publications, Inc, 2007.

KARAKAS, Fahri. Spirituality and performance in organizations: A literature review. **Journal of business ethics**, v. 94, n. 1, p. 89-106, 2010.

KING, U. Spirituality. In: HINNELS, J. (ed.) **A New Handbook of Living Religions**. London: Penguin, 1997.

KLEIN, E.; IZZO, J. B. **O despertar da alma da empresa: redescobrimo a confiança, a paixão e o desempenho das pessoas no trabalho**. São Paulo: Cultrix, 2000.

KORAC-KAKABADSE, Nada; KOUZMIN, Alexander; KAKABADSE, Andrew. Spirituality and leadership praxis. **Journal of managerial psychology**, v. 17, n. 3, p. 165-182, 2002.

MILLIMAN, John; CZAPLEWSKI, Andrew J.; FERGUSON, Jeffery. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. **Journal of organizational change management**, v. 16, n. 4, p. 426-447, 2003.

MITROFF, Ian I.; DENTON, Elizabeth A. **A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace**. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1999.

MOTTA, Fernando Prestes Motta. A organização como religião laica. **Organizações & Sociedade**, v. 8, n. 22, p. 1-23, 2001.

NKOMO, S. M.; COX JR., T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1999.

NUNES, Luciene Pereira. **Vozes d'África**: intolerância religiosa no ambiente de trabalho. 2017. Dissertação (Mestrado Profisional em Administração Pública) – Escola Brasileira de Administração Pública, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2017.

ORO, Ari. Pedro; STEIL, Carlos Alberto; CIPRIANI, Roberto; GIUMBELLI. Emerson (Org). **Religião no Espaço Público: Atores e Objetos**. São Paulo: Terceiro Nome, 2012.

PALFRAMAN, Jason T.; LANCASTER, Brian L. Workplace Spirituality and Person–Organization Fit Theory: Development of a Theoretical Model. **Journal of Human Values**, v. 25, n. 3, p. 133-149, 2019.

PAUCHANT, Th C. Introduction: ethical and spiritual management addresses the need for meaning in the workplace. **Ethics and Spirituality at Work: Hopes and Pitfalls of the Search for Meaning in Organizations (Quorum Books, Westport)**, p. 1-28, 2002.

PAULINO, Raissa Dália; VASCONCELOS, C.R.P. de; ALVES, Wellington. Correlatos da Espiritualidade no Trabalho: valores humanos, comprometimento organizacional afetivo e desempenho. **Revista Qualitas**, v. 12, n. 2, 2011.

PAWAR, Badrinarayan Shankar. Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes. **Leadership e Organization Development Journal**, 2009.

PRANDI, Reginaldo; JÁCOMO, Luiz; BERNARDO, Teresinha. Trinta anos depois: realidade e pesquisa das religiões afro-brasileiras do centenário da Abolição aos dias de hoje (1988-2018). **Revista USP**, n. 122, p. 99-120, 2019.

REGO, A.; CUNHA, M. P., SOUTO, S. Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. **Revista de Administração de Empresas**, v. 6, n. 2, p. 1-27, 2007.

SILVA, Anielson Barbosa da A. Fenomenologia como método de pesquisa em estudos organizacionais. In: GODOY, Arilda Schmidt. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais**: paradigmas, estratégias e métodos. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 115-146.

TATLI, Ahu; ÖZBILGIN, Mustafa F. An emic approach to intersectional study of diversity at work: A Bourdieuan framing. **International Journal of Management Reviews**, v. 14, n. 2, p. 180-200, 2012.

VAILL, Peter B. **Learning as a way of being**: Strategies for survival in a world of permanent white water. Jossey-Bass, 1996.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. The scope and implications of spirituality: a dual approach. **Organizações & Sociedade**, v. 24, n. 83, p. 600-617, 2017.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 2. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZHANG, Suchuan. Workplace spirituality and unethical pro-organizational behavior: The mediating effect of job satisfaction. **Journal of Business Ethics**, p. 1-19, 2018.