

EXPRESSÕES DE RESPEITO À RELIGIÃO DE MATRIZ AFRICANA DENTRO DO AMBIENTE CORPORATIVO CONTEMPORÂNEO EM UM ESTADO LAICO: O CANDOMBLÉ NO AMBIENTE DE TRABALHO BRASILEIRO

João Faustino Andrade Júnior*

RESUMO:

Este artigo é uma constatação de Expressões de Respeito à Religião de Matriz Africana dentro do Ambiente Corporativo Contemporâneo em um Estado Laico, observadas a partir de vivências e questionamentos no ambiente corporativo. Foram realizadas pesquisas de campo e levantamentos bibliográficos. Uma discussão ampla do tema na perspectiva social, educacional, religiosa e corporativa, com vistas a entender o respeito à religiosidade de cada indivíduo dentro do ambiente corporativo, valorizando o respeito em todas as suas vertentes. Diante da pesquisa realizada pode se perceber a existência do respeito aos colaboradores da religião de Matriz Africana fortalecidas pelo seu desenvolvimento e suas práticas no ambiente corporativo, valorizando a laicidade do Estado em um cenário social controverso e carregado de preconceitos.

Palavras-chave: Religião de Matriz Africana. Ambiente corporativo. Estado Laico. Laicidade.

ABSTRACT:

This article is an observation of Expressions of Respect to the Religion of African Matrix within the Contemporary Corporate Environment in a Lay State, observed from experiences and questions in the corporate environment. Field surveys and bibliographic surveys were carried out. A broad discussion of the theme in the social, educational and corporate perspective, with a view to understanding respect for the religiosity of each individual within the corporate environment, valuing respect in all its aspects. In view of the research carried out, one can see the existence of respect for the collaborators of the African Matrix religion, strengthened by its development and practices in the corporate environment, valuing the state's secularity in a controversial and prejudiced social scenario.

Keywords: African Matrix Religion. Corporate environment. Laic State. Laicity.

*Pratique uma religião na medida certa. Sem fanatismo.
Pois, cada crença tem a sua "verdade" e deve ser respeitada.
O importante é buscar a própria edificação espiritual.
O equilíbrio".*

* Graduado em Pedagogia pela Faculdade dom Pedro II. Pós Graduado em Gestão de Pessoas com Ênfase em Psicologia Organizacional. Professor da Rede Municipal de Ensino de Salvador. E-mail: jfandradejr@hotmail.com

INTRODUÇÃO

No decorrer do processo histórico por meados do século XXI, depois de mais de um século de proclamada a República no Brasil, faz-se ressaltar que o Estado é Laico conforme rege a Constituição Federal de 1988 no artigo 5º, incisos VI, VII e VIII, e que relata:

[...] **Art. 5º** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade: [...] VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e as suas liturgias; VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva; VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa fixada em lei. (BRASIL. PRESIDENCIA DA REPÚBLICA, 1988)

Isso caracteriza que não convém a nenhum cidadão brasileiro o ato de discriminar alguém por causa de religião

ou de caráter religioso. O termo Laico significa o que ou quem não pertence, ou não está sujeito a uma religião ou não é influenciado por ela. Pode-se dizer que em uma nação com uma posição neutra e sem influências na religiosidade dos seus cidadãos, deve existir a imparcialidade da religião. A laicidade defende a liberdade religiosa a todos os seus cidadãos e não permite a interferência de correntes religiosas em matérias sociopolíticas e/ou culturais.

Subentende-se que em uma civilização contemporânea não pode haver intolerância religiosa, principalmente quando falamos do preconceito à religião no ambiente corporativo, o que torna estas ações algo muito mais comparável às ações de Assédio Moral¹. Hoje, com relação aos

¹ É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e sem simetrias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-os a desistirem do emprego. Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados,

assédios, existem entendimentos e jurisprudências no tratamento de situações que, anteriormente eram vistas como subjetivas, pois a intolerância religiosa é um conjunto de ideologias e atitudes ofensivas às crenças e práticas religiosas, sendo caracterizado um crime de ódio² que fere a liberdade e à dignidade humana.

O Brasil por ser um país rico em manifestações e crenças religiosas, além de culturais, a influência da religiosidade e a sua discriminação em função da desvalorização das religiões de Matriz Africana ainda é muito forte, desfavorecendo a laicidade no contexto social e corporativo principalmente no que tange o enfraquecimento do processo de afirmação. Partindo deste pressuposto, procura-se entender uma

constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o pacto da tolerância e do silêncio no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, perdendo sua autoestima. (GUIA TRABALHISTA. c2015).

² Aversão inveterada e absoluta; raiva; rancor; antipatia. (DICIONÁRIO DO AURÉLIO ONLINE. c2015).

fundamentação conhecendo as práticas organizacionais dentro de uma ação sustentada que engloba uma linha de desenvolvimento onde o colaborador sinta liberdade para se expressar de maneira individual e coletiva, demonstrando assim sua religiosidade de Matriz Africana e a sua socioculturalidade, ambas enraizadas talvez por uma relação racial ou por um fato histórico não revelado, incutidos em uma não afirmação, por questões sociais intrínsecas.

O Candomblé é uma religião de Matriz Africana e que os seus adeptos em sua historicidade sofreram preconceito ou algum tipo de perseguição. Podemos exemplificar a relação sincretista da religião, onde os negros africanos aqui escravizados eram obrigados a louvar os santos³ católicos para não sofrerem retaliações dos senhores de engenho. Diante de levantamentos bibliográficos relatados, nos últimos anos foram registrados reclamações e processos, que englobam ações por difamação contra

³ Os homens e as mulheres que a Igreja Católica chama de santos são milhares, mais de vinte e sete mil, como afirma René Fullop Muller, em seu livro. Os Santos que abalaram o mundo”. São de todas as condições de vida, raças, cores, culturas, países, etc. Porém, uma coisa é comum a todos: eles foram heroicamente bons; basta analisar a vida deles. (AQUINO, c2015).

sacerdotes evangélicos e seus seguidores (e também alguns padres) por afirmarem publicamente serem as religiões afrobrasileiras demoníacas, distribuírem panfletos com conteúdos pejorativos.

Em tempos atuais, a influência da religiosidade e a discriminação em função da desvalorização da cultura Afro brasileira e Africanas e tornam cada vez mais fortes no ambiente corporativo, desfavorecendo a laicidade do Estado.

Diante de um Estado Laico, assim como de um ambiente corporativo que englobe os mais diferentes tipos de religião, devemos considerar a complexidade da heterogeneidade religiosa que leve em conta as possibilidades e os modos em que os colaboradores transformem e respeitem essa multirreligiosidade. Cabe assim, ao gestor de pessoas como mediador do processo, oportunizar aos colaboradores a realização de atividades culturais, ecumênicas, históricas e de outras modalidades, articulando as diferentes áreas, a fim de proporcionar um verdadeiro encontro entre o conhecimento interno e o externo, para que os mesmos possam se reconhecer como profissional pertencente a uma empresa ou aquela empresa.

A IDENTIDADE DE UMA SOCIEDADE LAICA DIANTE DE UMA DEMOCRACIA

A discussão sobre uma sociedade laica é assunto para ser discutido por muito tempo, visto que para a sociedade ser laica ela deve respeitar a democracia. Mas será que esta democracia acontece na sociedade brasileira? Segundo Aurélio, democracia significa: “Governo em que o povo exerce a soberania, direta ou indiretamente”. Sendo assim, o estado laico deve estar voltado para democracia e vice versa, visto que não existe religião absoluta em sua singularidade, o respeito as convicções de cada um, tornam o estado ainda mais laico.

Independente de estado (laico ou não laico), conservadores religiosos apropriam-se de argumentos fundamentalistas e vão de encontro à contemporaneidade e à constituição que rege o direito de escolha e de não imposição a qualquer religião, pois não existe verdade absoluta que possa valorizar e agradar a todos em comum.

O conflito se faz importante dentro da luta por uma cultura laica e democrática que respeite a diversidade e a liberdade individual.

Salientamos a substituição da Constituição Imperial de 24 de março de 1824 no art. 5, que instituía a religião católica, apostólica romana como a religião universal das terras do rei, neste contexto sim, poderíamos viver em uma sociedade religiosa não laica, pois estávamos diante de uma monarquia onde todos os poderes eram abarcados apenas a uma autoridade real sem ser eleita de forma democrática.

Inclusive Márcio Moraes (2011, p. 235) nos relata que:

Ainda antes do período imperial (1822-1889), durante a fase colonial brasileira, com o instituto do Padroado, prerrogativa da coroa portuguesa, embasada no fato de o rei ser o grau-mestre de três importantes ordens militares e religiosas de Portugal, quais sejam, a Ordem de Cristo, a de São Tiago da Espada e a de São Bento, o mesmo possuía o direito de promover a organização da Igreja nas terras exploradas, tendo tal prerrogativa sido cedida ao império português diretamente pelo papa. Ainda neste sentido, insta salientar que, o Estado português possuía outros mecanismos para controlar a Igreja, como a Mesa da Consciência e Ordens, que procedia às nomeações eclesiásticas, e o Conselho Ultramarino, que emitia pareceres em direito colonial. O Padroado foi durante todo o período colonial e imperial o sustentáculo da relação Estado-religião no Brasil, estando a Igreja a serviço do Estado (no primeiro momento, do Estado português, no segundo momento, a serviço do Estado brasileiro,

após sua independência, ocorrida em 7 de setembro de 1822).

Atualmente, após mais de um século da proclamação da república no Brasil, quem pode julgar ou não respeitar os direitos democráticos adquiridos desde a queda da monarquia? A República e a nova constituição possibilitam o direito à liberdade religiosa, o respeito do ir e do vir na sociedade; a sexualidade; a afiliação partidária, e por este pressuposto o país está embasado em uma lei que democratiza e que deveria garantir efetivamente todos estes direitos.

Movimentos dos mais diversos grupos religiosos crescem de forma avassaladora na sociedade brasileira, mas até quando o respeito as religiões de Matriz Africana serão desvalorizados? Segundo Maria Betânia (p.18):

[...] para pensar em um Estado Laico é preciso pensar mais profundamente no significado entre a ordem das igrejas e sua dominação sobre a sociedade, e de como essa relação é remetida imediatamente para uma ordem de Estado, por meio do poder político.

É preciso insistir no respeito às diferenças de axiomas de cada religião, pois é um direito de cada cidadão. Estes mesmos axiomas não podem interromper ou impedir os direitos de um estado

democrático e laico garantidos em uma constituição federal.

O PROCESSO DE AFIRMAÇÃO DOS COLABORADORES DENTRO DO AMBIENTE CORPORATIVO

O pressuposto principal do processo de afirmação dentro do ambiente corporativo passou a ser regulado por algumas empresas e ressaltado como espiritualidade corporativa, ou melhor, espiritualidade no contexto do trabalho.

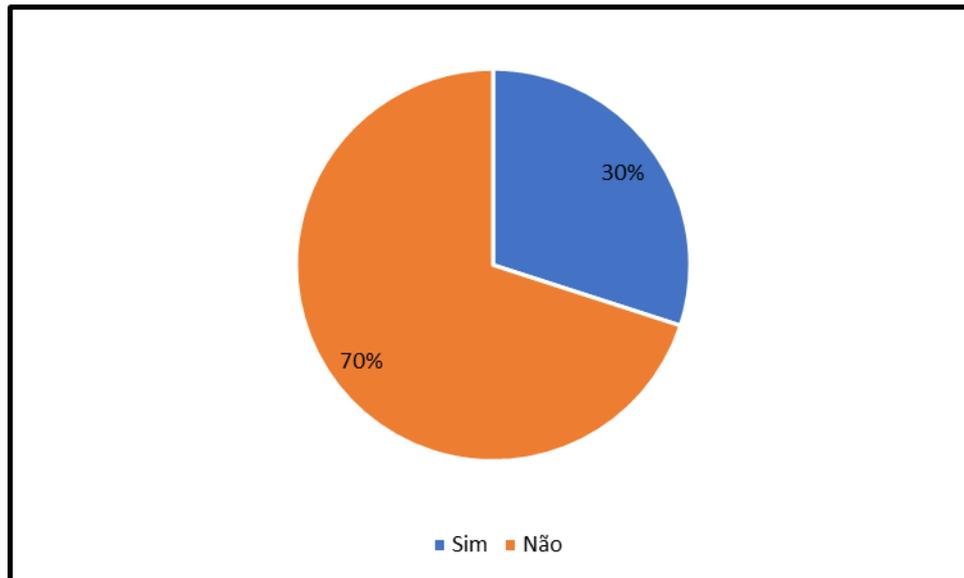
A fé é algo intrínseco do ser humano, cada um tem a sua fé e sua religiosidade. A expressão da religião de Matriz Africana é notória pelas suas vestes e indumentárias a exemplos de fios de contas. Contudo vê-se sempre que esta

liberdade religiosa é mais forte fora do ambiente corporativo, pois, como relata SANTOS JUNIOR (2012)

A exteriorização da fé religiosa, no entrecampo das ideias e das opiniões difundidas no ambiente de trabalho, vez por outra se apresenta amalgamada com algum nível de intolerância que compromete o diálogo e a convivência entre empregados e entre estes e o seu empregador.

Diante destas incertezas, algumas inquietações e respostas de alguns colaboradores do ambiente corporativo na empresa “A” remetem à crença de que o preconceito ainda é minoritário aos seus colaboradores assumidos da religiosidade de Matriz Africana, pois em uma das perguntas realizadas, podemos identificar esta ação:

Gráfico 1 - Você já se sentiu vítima do preconceito no ambiente de trabalho devido a sua religião?



Fonte: Questionário de pesquisa. Autoria própria, 2015.

No **gráfico 1** ao perguntar observamos que 30% dos entrevistados já se sentiram vítima do preconceito no ambiente de trabalho no que tange a questão da religião.

⁴ está ligado à motivação da equipe de funcionários, que possa realçar ainda mais o desempenho de competências e a satisfação no ambiente de trabalho. Essa afirmativa se comprova quando os colaboradores foram questionados quanto ao respeito do líder à sua religiosidade. A maioria respondeu que existe “sim” um

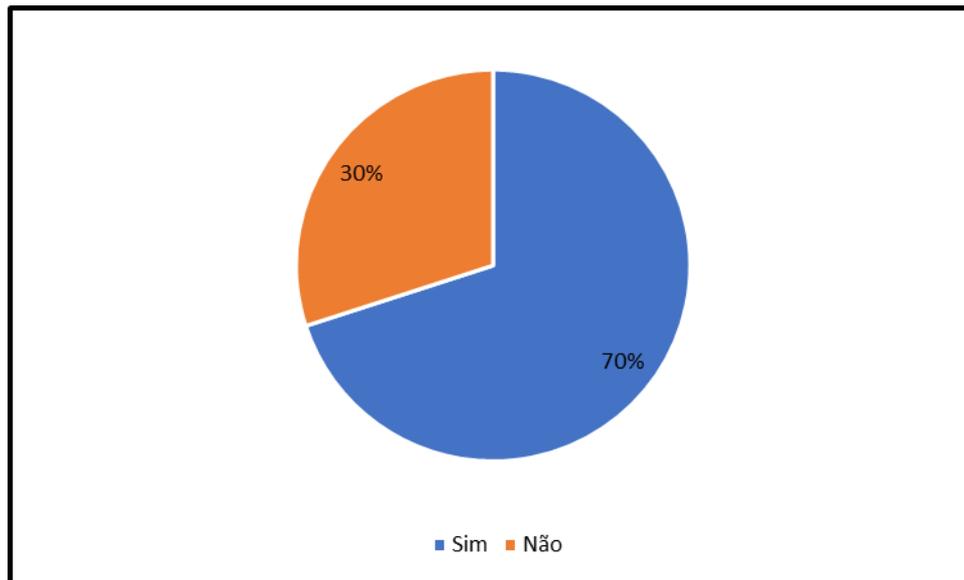
Nesta vertente, cabe à gestão da empresa um papel fundamental, pois o desenvolver de um bom Clima Organizacional

respeito à religião de cada um em sua individualidade.

No **gráfico 2** a seguir, a maior parte dos entrevistados (70%) afirmam que tem sua religiosidade respeitada no ambiente de trabalho por seu líder.

⁴ É o ambiente psicológico que existe dentro de um departamento ou empresa, é aquela condição interna percebida pelas pessoas e que influencia seus comportamentos. Está ligada a motivação da equipe, aos aspectos internos da organização que conduzem a diferentes níveis ou tipos de motivação e dão origem a comportamentos que podem ser favoráveis e benéficos ou desfavoráveis e prejudiciais ao trabalho. (KNAPIK, 2010, p. 23)

Gráfico 2 - Seu líder respeita sua religiosidade?



Fonte: Questionário de pesquisa. Autoria própria, 2015.

Sendo assim, SANTOS JUNIOR (2012) nos cita:

A defesa da liberdade religiosa perante a Justiça do Trabalho pode ser exercida pelo trabalhador pelo sindicato e pelo Ministério Público do trabalho, por meio de ações indenizatórias, ações cominatórias e ações civis públicas.

No ambiente de trabalho se faz de forma natural e não impositiva por parte de algumas empresas, pode-se visualizar uma emanção de liberdade religiosa que não rotula nenhuma religião. Independente de Matriz Africana ou não, as crenças devem compor a identidade de cada colaborador e preservar sua dignidade profissional e humana, sustentadas sobre um Estado Laico.

A religião de Matriz Africana no ambiente corporativo enfatiza um sentido positivo em que seus adeptos sentem-se satisfeitos em relação à sua escolha religiosa, pois segundo Bitencourt [et. al.], (2010, p. 5):

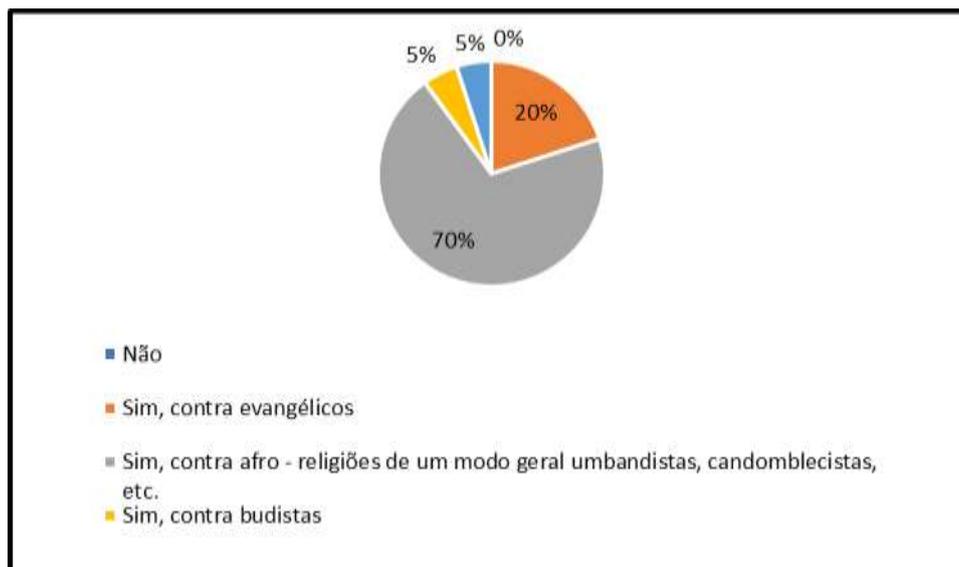
[...] O preconceito não os impedem de prosseguir na fé que professam e não os fazem alimentar o mesmo sentimento em relação a outros grupos ou religiões. O grau de satisfação em relação à escolha religiosa é alto. [...] Os motivos que sustentam a permanência de todos são a fé e o amor ao Orixá. Outros ressaltam que, neste grupo não se sentem excluídos ou menosprezados por causa da opção sexual, classe econômica, cor da pele ou escolaridade, todos são iguais e compartilham diversas atitudes.

Acrescenta-se que o orgulho de pertencimento faz ainda mais

engrandecer a efetividade de colaboradores no ambiente corporativo de afirmação às religiões de Matriz Africana, mesmo sabidos dos preconceitos enraizados na sociedade brasileira. Em contrapartida ao ambiente corporativo foi questionado sobre a

identificação de algum preconceito de cunho religioso na sociedade e mais uma vez em sua maioria podemos relatar como fundamentação do preconceito os seguintes dados percentuais:

Gráfico 3 - Você identifica algum preconceito de ordem Religiosa na sociedade brasileira?



Fonte: Questionário de pesquisa. Autoria própria, 2015.

Já no **Gráfico 3**, é possível observar que 70% dos entrevistados afirmam que existe algum tipo de preconceito de ordem Religiosa na sociedade brasileira.

Nesse sentido, conclui Feldens apud Bastos (2008, p.2), “A liberdade religiosa consiste na livre escolha pelo indivíduo da sua religião.” Essa liberdade de associação religiosa deve ser respeitada em sua forma individual

dentro da sociedade com vistas à laicidade do estado.

REPRESENTAÇÕES DA MATRIZ AFRICANA DENTRO DO AMBIENTE CORPORATIVO: UMA ANÁLISE DA EXPERIÊNCIA

Ressaltados de um passado de violência e segregação ao povo das religiões de Matriz Africana logo após

abolição da escravidão, nos resta ainda em dias atuais o preconceito e a intolerância religiosa.

As práticas e crenças religiosas compõem a identidade dos indivíduos religiosos e estão diretamente ligadas ao livre desenvolvimento da sua personalidade. Diante de um estado laico, assim como de um ambiente corporativo que englobe os mais diferentes tipos de religião, conseguem-se visualizar de uma forma clara as representações das religiões de Matrizes Africanas.

Tratando-se, especificamente de estudos à religiosidade dentro do ambiente corporativo pressupomos um estudo sobre a historicidade das religiões de Matriz Africana no Brasil, contextualizadas em uma sociedade controversa por sua democracia e desigualdade.

Segundo Sarah Calvi Amaral Silva (2012, p.1005):

A perseguição policial às religiões de Matriz Africana no Brasil, recrudescida justamente num período em que os elementos da brasilidade e da pertença à nação estavam na ordem do dia, indica a fragilidade do exercício da cidadania das populações negras no período de pós-abolição.

Sendo assim, podemos estabelecer uma relação com a nossa atualidade e o

preconceito as religiões de Matriz Africanas, e que segundo Jaciara Ribeiro:

O povo de candomblé não está sofrendo apenas pela intolerância religiosa, a gente já sofre desde quando foram arrancados da África de forma sub-humana entendo que ocultar, esconder sua fé, sua crença significa, tendo que enterrar os seus orixás, [...]. Então eu ouvi tantas falas belíssimas, eu poderia até me perder nesse momento no que queria falar mais queria deixar bem claro que não existe religião melhor que outra, a melhor religião é aquela que faz o ser humano melhor que possa amar o próximo como a si mesmo. (Informação Verbal).

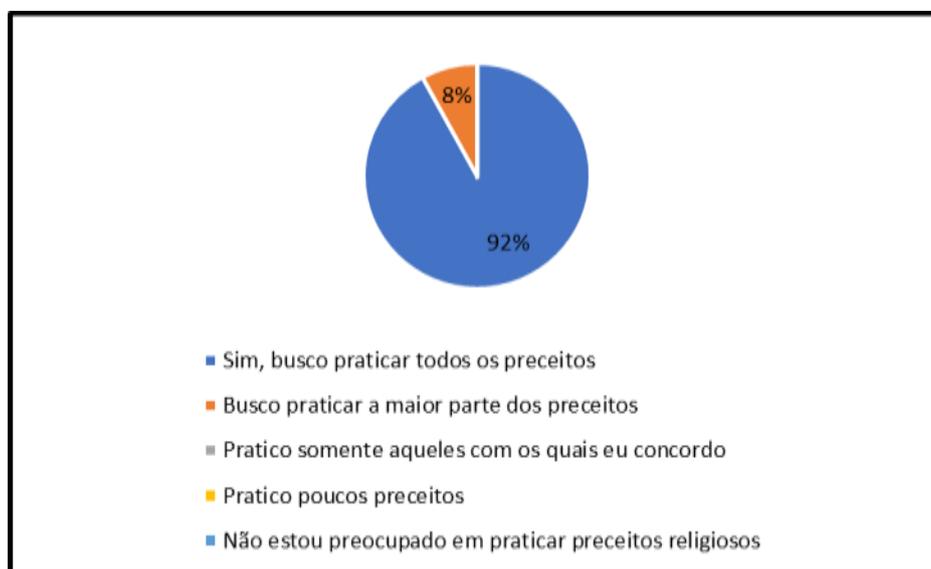
É significativa a concepção afirmada, em apresentar a laicidade corporativa como vivência plena, pois os sentidos que empregamos ao desenvolver o respeito às religiões de Matriz Africana deve ser o mais democrático possível, e diante de todas as crenças o Estado não pode impor uma religião oficial a seus cidadãos.

Em uma análise da experiência no ambiente corporativo diretamente ligada aos colaboradores firmados na religião do candomblé pode-se perceber a prática dos preceitos da religião quando vemos os mesmo com suas indumentárias religiosas e as cores representativas dos seus orixás. Esta afirmação é exaltada no **Gráfico 4**, quando um alto número de

colaboradores, isso representa 92% dos entrevistados responde quando

questionados sobre a prática dos preceitos religiosos.

Gráfico 4 - Você pratica os preceitos (regras, obrigações, mandamentos, rituais, proibições, jejuns, etc.) de sua religião?

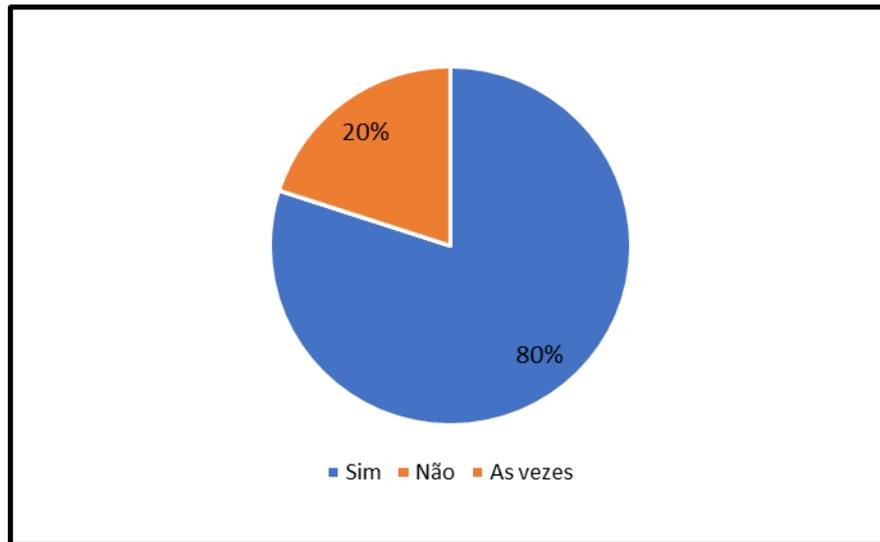


Fonte: Questionário de pesquisa. Autoria própria, 2015.

A importância dessas afirmações reflete no convívio com as pessoas tornando-as mais sensíveis as outras, lapidando os seus olhares e opiniões em relação à diversidade religiosa que vivem, demonstrando assim a valorização da religião e da cultura Afro Brasileira e

Africana. Esse comportamento é existente quando identificado em questionário e representado no **Gráfico 5**, abaixo, no qual 80% dos entrevistados afirmam que costumam conversar com seus colegas de trabalho sobre sua religião.

Gráfico 5 - Você costuma conversar com seus colegas de trabalho sobre a sua religião?



Fonte: Autoria própria, 2015.

Este conversar faz parte do cotidiano corporativo, mas não apenas um conversar pela verbalização, este diálogo pode ser salientado pelas vestes e indumentárias religiosa da cultura afrobrasileira que fazem parte da vestimenta no convívio com demais colaboradores no ambiente corporativo sem a existência do preconceito o que garante as representações da Matriz Africana.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do tema abordado, consideramos que as expressões de respeito às religiões de Matriz Africana dentro de um estado laico são de grande importância para valorização do clima

organizacional, os estudos nesse campo, certamente, vão oferecer referenciais teóricos e empíricos para o desenvolvimento de profissionais que sabem da importância da laicidade no contexto empresarial. Os entraves devem ser identificados pelos gestores nos contornos ao desenvolvimento dos profissionais do âmbito corporativo, valorizando assim momentos que enriqueçam o desenvolvimento de habilidades e competências independente de religião, raça ou qualquer fator discriminatório e contraditório a contemporaneidade democrática incutidas na Constituição Federal de 1988, pois o preconceito, independente de social, de raça ou religião, acaba por gerar um ambiente de

trabalho com baixo nível de envolvimento e desestimulador da produtividade.

Sabe-se que ainda há muito que descobrir e conhecer nesse campo tão complexo, mas que ao mesmo tempo é tão atraente, envolvente de tal maneira que acaba fazendo eternos pesquisadores do respeito às religiões de Matriz Africana.

Contudo, para que isso ocorra deve se lutar por ideais mais amplos e que permitam a valorização do direito de todos sem diferença. Lutar por um bem comum onde possa desenvolver o ser humano como um todo em sua identidade singular e em sua cultura, sem distinção de raças, credos e origens sociais, oportunizar o desenvolver dos colaboradores de forma ampla em suas potencialidades e em sua cultura. Porém essa é uma questão difícil, pois, sabe-se que a sociedade brasileira, tem muita dificuldade em lidar com as diferenças.

Ainda está muito a desejar do que se espera de um Estado Laico, mas pode se concluir uma afirmação e a existência do respeito aos adeptos de religiões de Matriz Africana e principalmente ao

Candomblé dentro do ambiente corporativo, uma vez que o desenvolvimento das atividades profissionais não está condicionado à religiosidade dos seus colaboradores e sim às suas habilidades e competências.

A sociedade em si está informada por uma visão cultural e religiosa suprema de caráter de cultura única, deste modo, pode-se inferir que ninguém anda sozinho e que a vida é feita de mudanças, é através dessas mudanças que se luta por uma sociedade mais igualitária e menos preconceituosa que eleve o Brasil a uma sociedade menos intolerante e respeitadora, definida por Estado Laico. Este estudo mostrou que há o início de uma perspectiva de respeito, ainda que tímida, às diferenças religiosas expressas nas organizações de trabalho, revelando um percurso inicial de avanços nessa direção, fator de importante sinalização para que os gestores de pessoas busquem fomentar ações afirmativas de respeito às religiões no ambiente corporativo, principalmente aquelas de Matriz Africana, que historicamente carregam maior preconceito na sociedade brasileira.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Maristela Oliveira de. A Religiosidade Brasileira: o pluralismo religioso, a diversidade de crenças e o processo sincrético. **CAOS - Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, João Pessoa, n. 14, p. 106–118, set. 2009.

AQUINO, Felipe. **O que é um santo?** Cachoeira Paulista, SP: Canção Nova, c2015. Disponível em: <<http://formacao.cancaonova.com/igreja/santos/o-que-e-um-santo/>>. Acesso em: 21 de agosto de 2015

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS **NBR 6022**: informação e documentação: artigo em publicação periódica científica impressa: apresentação. Rio de Janeiro. 2003.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS **NBR 6023**: informação e documentação: referências: elaboração. Rio de Janeiro. 2003.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS **NBR 10520**: informação e documentação: citações em documentos: apresentação. Rio de Janeiro. 2003.

BARRETO, Jaqueline Sousa. **Entrevista exclusiva com a yalorixá**: Jaciara Ribeiro, Salvador, 2010. Disponível em <<http://correionago.ning.com/profiles/blogs/entrevista-exclusiva-com-a>>. Acesso em: 10 de set. 2011.

BITENCOURT, Kueyla Andrade. [et. al.]. **Adeptos do Candomblé e sua representação Social Intergrupala**. P.5, 2010.

BRASIL. PRESIDENCIA DA REPÚBLICA. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 de set. 2011.

DICIONÁRIO DO AURÉLIO ONLINE. **Significado de ódio**. c2015. Disponível em: <<http://dicionariodoaurelio.com/odio>>. Acesso em: 01 ago. 2015.

GUIA TRABALHISTA. **Assédio moral no trabalho**. Curitiba: Portal Tributário® Editora, c2015. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/assediomoral.htm>> acesso em 28 jul. 2015.

KNAPIK, Janete. **Gestão de Pessoas e Talento**. Curitiba: Ibpx, 2010.

LAKATOS, Eva Maria & MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do Trabalho Científico**: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório publicações e trabalhos científicos. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LUZ, Marco Aurélio. **Cultura Negra em tempos Pós-modernos**. Salvador: EDUFBA, 2008. 18

MATTOS, W. R. Sinal Verde: Religiões afrobrasileiras, meio-ambiente e discriminação. **Revista da APG - Associação de Pós Graduandos da PUC/SP**, São Paulo, n. 4, p. 251-258, 1993

MELO, Elisabete & BRAGA, Luciano. **História da África e Afrobrasileiras**: Em busca de nossas origens. São Paulo: Selo Negro, 2010.

OJÚOBA: **Liberdade Religiosa**. Eu tenho Fé! Direção Geral: Vinicius Barbosa. Produção: Luada Morena, Vinicius Barbosa, Luciana Gadelha e René de Souza Pinto. Rio de Janeiro: DUPLICASOM, 2008. 1 DVD (36'50), Son., Color.

RANDS, Mauricio. **Estado Laico e Liberdades Democráticas: Valores Democráticos e Mudança**. P. 11, Editado e organizado por Carla Batista e Mônica Maia. Recife: Articulação de Mulheres Brasileiras/Rede Nacional Feminista de Saúde/SOS Corpo – Instituto Feminista para Democracia/, Abril 2006.

RIBEIRO, Jaciara. Jaciara Ribeiro: depoimento [2008. T.C. 24'31] In: OJÚOBA: **Liberdade Religiosa**. Eu tenho Fé! Direção Geral: Vinicius Barbosa. Produção: Luada Morena, Vinicius Barbosa, Luciana Gadelha e René de Souza Pinto. Rio de Janeiro: DUPLICASOM, 2008. 1 DVD (36'50), Son., Color.

RODRIGUES, Willian Costa. **Metodologia Científica**. Paracambi: FAETEC / IST, 2007. Disponível em: <http://professor.ucg.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/3922/material/Willian%20Costa%20Rodrigues_metodologia_cientifica.pdf>. Acesso em: 07 mai. 2011

SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. **Direito fundamental à Liberdade Religiosa e Contrato de Trabalho**: o dever de acomodação razoável no direito brasileiro. Porto Alegre. 2012.

SIGNIFICADOS.COM.BR. **Significado de Estado Laico**. Leça do Balio, Matosinhos: 7Graus Ltda., c2015. Disponível em: <<http://www.significados.com.br/estado-laico/>>. Acesso em: 10 de ago. 2015.

SILVA, Ana Letícia; PARRA, Mariana. **Empresas e Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente**: marco de referência. Instituto Ethos. São Paulo. 2011.

SILVA, Sarah Calvi Amaral. **Reflexões Sobre Intelectuais, Lideranças Negras e os Lugares Sociais dos Afrodescendentes no Período Pós Abolição**. XI Encontro Estadual de História – Universidade Federal do Rio Grande. P. 1005, 2012.

SILVA, Vagner Gonçalves. **Prefácios ou Notícias de uma Guerra Nada Particular:** Os Ataques Neopentecostais às Religiões Afrobrasileiras e aos símbolos da Herança Africana no Brasil. p. 19, 2007.