

The cover features a photograph of a person sitting on a wooden pier extending into a calm lake. In the background, there are large, forested mountains under a clear sky. The image is overlaid with several diagonal, semi-transparent geometric shapes in shades of teal, orange, and dark red. The title 'REVISTA INCLUSIONES' is printed in large, white, bold, sans-serif capital letters across the center of the image.

REVISTA INCLUSIONES

PAZ EN LA TIERRA

Revista de Humanidades y Ciencias Sociales

Volumen 8 . Número Especial

Enero / Marzo

2021

ISSN 0719-4706

CUERPO DIRECTIVO

Director

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda
Universidad Católica de Temuco, Chile

Editor

Alex Véliz Burgos
Obu-Chile, Chile

Editor Científico

Dr. Luiz Alberto David Araujo
Pontificia Universidade Católica de Sao Paulo, Brasil

Editor Europa del Este

Dr. Alekzandar Ivanov Katrandhiev
Universidad Suroeste "Neofit Rilski", Bulgaria

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Lic. Graciela Pantigoso de Los Santos
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Carolina Aroca Toloza
Universidad de Chile, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado
Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto
Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dra. Nidia Burgos
Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Francisco José Francisco Carrera
Universidad de Valladolid, España

Mg. Keri González
Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González
Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy
Universidad de La Serena, Chile

Mg. Cecilia Jofré Muñoz
Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya
Universidad Adventista de Chile, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach
Universidad de Potsdam, Alemania
Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín
Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanesio
Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero
Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Dra. Eleonora Pencheva
Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira
Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga
Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona
Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra
Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz
Universidad del Salvador, Argentina

Ph. D. Stefan Todorov Kapralov
South West University, Bulgaria

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía

Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu

Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez

Universidad de Barcelona, España

Dr. Javier Carreón Guillén

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie

Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar

Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo

Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México

Dr. Adolfo Omar Cueto

Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo

Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandía

Universidad Autónoma de Madrid, España

Dr. Antonio Hermosa Andújar

Universidad de Sevilla, España

Dra. Patricia Galeana

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau

Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg

Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia

Universidad de California Los Ángeles, Estados Unidos

Dr. Francisco Luis Girardo Gutiérrez

Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia

José Manuel González Freire

Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera

Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre

Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

Dr. Miguel León-Portilla

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura

Instituto de Estudios Albacetenses "Don Juan Manuel", España

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros

Diálogos em MERCOSUR, Brasil

+ Dr. Álvaro Márquez-Fernández

Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Oscar Ortega Arango

Universidad Autónoma de Yucatán, México

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut

Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa

Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo

Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras

Dra. Yolando Ricardo

Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades
Estatales América Latina y el Caribe*

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig

Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego

Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Comité Científico Internacional

Mg. Paola Aceituno

Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile

Ph. D. María José Aguilar Idañez

Universidad Castilla-La Mancha, España

Dra. Elían Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa

Instituto Universitario de Lisboa, Portugal

Centro de Estudios Africanos, Portugal

Dra. Alina Bestard Revilla

*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte,
Cuba*

Dra. Noemí Brenta

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Ph. D. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel

Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik

Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec

INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant

Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro

Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca

Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Dra. Carmen González y González de Mesa

Universidad de Oviedo, España

Ph. D. Valentin Kitanov

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Luis Oporto Ordóñez

Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga

Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Gino Ríos Patio

Universidad de San Martín de Porres, Perú

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. Vivian Romeu

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. María Laura Salinas

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

REVISTA
INCLUSIONES M.R.
REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

Dr. Stefano Santasilia

Universidad della Calabria, Italia

Mg. Silvia Laura Vargas López

Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

Dra. Jaqueline Vassallo

Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

Dr. Evandro Viera Ouriques

Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez

Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec

Universidad Wszechnica Polska, Polonia

Indización, Repositorios y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:





REX



UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN



Universidad de Concepción

BIBLIOTECA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN



**DEUS ABENÇOE A AULA DE HOJE: UM ESTUDO DA RELIGIÃO NA CULTURA
UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR EM FORTALEZA**

**GOD BLESS TODAY'S CLASS: A STUDY OF RELIGION ON THE CULTURE
OF A HIGH EDUCATION INSTITUTION IN FORTALEZA**

Dra. Maely Barreto Borges

Centro Universitário Christus - Unichristus, Brasil
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6709-402X>
maelybs@gmail.com

Dra. Fátima Regina Ney Matos

Instituto Superior Miguel Torga - ISMT, Portugal
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2331-9335>
fneymatos@globo.com

Fecha de Recepción: 23 de abril de 2020 – **Fecha Revisión:** 30 de abril de 2020

Fecha de Aceptación: 18 de noviembre de 2020 – **Fecha de Publicación:** 01 de enero de 2021

Resumo

A religião é tema presente nas organizações, porém vem sendo explorado de forma periférica combinado a outros temas nos estudos organizacionais. Tal postura tem dificultado a consecução de pesquisas que busquem compreender como a religião se expressam na cultura organizacional. Este estudo procurou analisar as formas pelas quais a religião se expressa em uma instituição de ensino superior da cidade de Fortaleza/CE. A fundamentação teórica se alicerça na cultura organizacional, que se constrói e se modifica por meio da interação entre funcionários, e entre funcionários e organização. A abordagem metodológica foi qualitativa e utilizou-se a coleta durante o período de 2017 a 2019. A pesquisa mostrou que a instituição declara sua religião por meio de símbolos religiosos e ritos institucionais.

Palavras-Chave

Religião – Instituição de Ensino Superior – Cultura Organizacional – Autocompreensão Religiosa

Abstract

Religion is a subject present in organizations but has been peripherally explored in combination with other subjects in organizational studies. That has made it difficult to conduct researches that seek to understand how it is expressed in organizational culture. This study sought to analyze the ways in which religion is expressed in a higher education institution in the city of Fortaleza / CE. The theoretical foundation is based on the organizational culture, which is built and modified through the interaction between employees, and between employees and organization. The methodological approach was qualitative and data was collected from 2017 to 2019. The research showed that the organization declares its religion by religious symbols and institutional rites.

Keywords

Religion – High Education Institution – Organizational Culture – Religious Self-Understanding

Deus abençoe a aula de hoje: um estudo da religião na cultura uma instituição de ensino superior em Fortaleza Pág. 310

Para Citar este Artigo:

Borges, Maely Barreto y Matos, Fátima Regina Ney. Deus abençoe a aula de hoje: um estudo da religião na cultura uma instituição de ensino superior em Fortaleza. Revista Inclusiones Vol: 8 num Especial (2021): 309-331.

Licencia Creative Commons Attribution Nom-Comercial 3.0 Unported
(CC BY-NC 3.0)
Licencia Internacional



Introdução

Os estudos sobre religião advêm da sociologia e podem se apoiar em diversas vertentes na área de estudo organizacionais¹. Essas abordagens se dividem em clássica, que trata das mudanças do funcionamento do mercado, das relações de trabalho e do dinheiro de acordo com as transformações da religião; a teoria da igreja-seita que caracterizava as igrejas e as seitas; a escolha racional em que o homem faz escolhas racionais baseadas em sua compreensão; e a teoria cultural, que compreende a religião em seus aspectos sociais e culturais.

A religião tem muitas definições, mas em um aspecto essas diferentes definições congruem. A religião está relacionada à compreensão da superioridade do divino, à crença, leis e ritos ligados a uma comunidade de fé². A pluralidade das manifestações religiosas faz com que ela seja percebida como algo que as pessoas vivem e constroem para propósitos particulares³, portanto pode ser nascida do trabalho. Assim sendo, algumas pesquisas surgem na tentativa de abarcar as mais diversas formas de perceber a religião nas organizações, seja ela ligada à identidade, liderança ou aspectos emocionais⁴.

Essa interação entre os diferentes personagens que compõem o espaço organizacional e carregam consigo suas compreensões e crenças conduz à discussão da diversidade nesses espaços. As diferenças de identidades, sejam de natureza física ou cultural, interagem com os fatores individuais, grupais e organizacionais, e só por meio dessa interação se pode determinar o impacto da diversidade nos resultados individuais e organizacionais⁵. A cultura é complexa e inclui elementos como a crença, moral, lei, costumes e hábitos dos membros da sociedade⁶. Assim, a cultura é essencialmente humana e não pode ser dissociada das pessoas que a carregam, reforçam e replicam. Por essa razão, considera-se a cultura como um aspecto vivo presente nas organizações.

¹ P. Tracey, "Religion and organization: A critical review of current trends and future directions", *Academy of Management Annals*, Vol: 6 num 1 (2012): 87-134.

² E. Durkheim, *As formas elementares da vida religiosa: o sistema totêmico na Austrália* (São Paulo: Paulinas, 1989); D. Morton; C. Byrne; J. Dahling e S. Chau, "Spirituality, religion, and emotional labor in the workplace" *Journal of Management, Spirituality & Religion*, Vol: 8 num 4 (2011): 299-315; e I. Wildes, *Cultura religiosa: as religiões do mundo* (Petrópolis: Vozes, 1995).

³ C. D. Cantwell, "Religion... Is Our Business: Religious Workers and Religious Work at the David C. Cook Publishing Company" *Practical Matters Journal* num 10 (2017): 1-16.

⁴ P. Tracey; N. Phillips e M. Lounsbury, "Taking religion seriously in the study of organizations" *Religion and organization theory*, num 41 (2014): 3-21; S. Chan-Serafin, A. P. Brief, e J. M. George, "Perspective—How does religion matter and why? Religion and the organizational sciences". *Organization Science*, Vol: 24 num 5 (2013): 1585-1600; S.R. Arifen e C. Gatrell, "A blind spot in organization studies: Gender with ethnicity, nationality and religion" *Gender in Management: An International Journal*, num 3 (2013): 151-170; J. Hage, B. Z. Ponsler, "Religion, religiosity, and leadership practices: An examination in the Lebanese workplace" *Leadership & Organization Development Journal*, Vol: 36 num 4 (2015): 396-412; S.C. Vergara, "A resiliência de profissionais angolanos" *Revista de administração pública*, Vol: 42 num 4(2008): 701-718; P. Tracey, N. Phillips, e M. Lounsbury, "Taking religion seriously... 3-21; e C.J. Byrne; D. M. Morton e J.J. Dahling. "Spirituality, religion, and emotional labor in the workplace" *Journal of management, spirituality & religion*, num 4 (2011): 299-315.

⁵ T. Cox, *Cultural diversity in organizations: theory, research and practice* (San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 1994).

⁶ E. B. Tylor, *Primitive culture: researches into the development of mythology, philosophy, religion, art, and custom* (Local: Murray, 1871)

Essa compreensão se faz lógica advinda do fato de que ela se constrói e toma as suas formas por meio do criar e recriar das pessoas em seus contextos⁷.

Ao perceber essa compreensão sobre as diversas identidades, identificou-se na cidade de Fortaleza uma Instituição de Ensino Superior (IES) com algumas características que despertaram interesse, mostrando-se um campo congruente com a discussão até então proposta. Diante do exposto, pretende-se responder ao seguinte questionamento: Como a cultura organizacional expressa valores religiosos em uma Instituição de Ensino Superior na cidade de Fortaleza/CE?

É estabelecido para esse trabalho o objetivo de analisar as formas pelas quais a religião se expressa em uma instituição de ensino superior da cidade de Fortaleza/CE.

Pelo traçado delineado por este estudo, baseado na abordagem qualitativa, optou-se por realizar um estudo básico ou genérico, de acordo com a tipologia proposta por Merriam⁸.

A escolha da abordagem qualitativa se deu pela mesma possibilitar compreender pormenores descritivos relativos a pessoas, locais e conversas, quando se procura investigar fenômenos em contextos naturais e se privilegia a compreensão de comportamentos a partir da perspectiva de sujeitos⁹.

Religião na Administração

Um destaque se faz presente a medida em que a temática da religião surge nos estudos organizacionais combinada a outros elementos, de modo que, muitas vezes, sua participação está em delimitar objetos de pesquisa em detrimento de ser o protagonista de pesquisas¹⁰. Pelo fato de a religião se fazer presente em diferentes espaços sociais acabou por ser também um tema discutido nos estudos organizacionais, mas de forma muito tímida ou inadequada¹¹ sendo seus estudos ainda escassos no campo organizacional¹². Esse levantamento fomenta a necessidade do desenvolvimento de estudo sobre a religião como uma diversidade apoiada para além da gestão da diversidade.

Internacionalmente, a pesquisa parece se delinear melhor, porém ainda se fazem presentes aspectos funcionalistas sobre o tema, que sugerem que a religião nos espaços organizacionais pode gerar resultados positivos às empresas em termos de motivação, comprometimento ou honestidade dos funcionários¹³.

⁷ G. Morgan, *Imagens da organização* (São Paulo: Atlas, 1996).

⁸ S.B. Merriam, *Qualitative Research and Case Study Applications in Education* (San Francisco, Jossey-Bass Inc. Publishers, 1998).

⁹ R. Bogdan e S. Biklen, *Investigação qualitativa em educação. – Uma introdução da teoria e aos métodos* (Porto: Porto Editora, 1994).

¹⁰ S. R. Arifen, e C. Gatrell, "A blind spot..."

¹¹ J. Hage e B. Z Ponser, "Religion, religiosity, and leadership,..."; P. Tracey, "Religion and organization..."; e P. Tracey, N. Phillips, e M. Lounsbury, "Taking religion seriously..."

¹² J. Hage e B. Z Ponser, "Religion, religiosity, and leadership..."

¹³ P. Tracey, "Religion and organization..."; S. Chan-Serafin, A. P. Brief e J. M. George, "Perspective—How does religion..."; S. R. Arifen e C. Gatrell, "A blind spot..."; e J. Hage e B. Z Ponser, "Religion, religiosity, and leadership..."

A rejeição pela discussão do tema se apresenta como a primeira barreira a ser transposta. As razões pelas quais são justificados tais posicionamentos se estabelecem pela compreensão da religião como inadaptável aos espaços organizacionais¹⁴, ou como o tema não está de acordo com o escopo científico, ou como simplesmente não é importante¹⁵, ou ainda como é uma questão pessoal que não deve ser trazida para o espaço acadêmico¹⁶. Há movimentos dentro das organizações que não são discutidos.

A religião, do étimo latino, procede de *religio*, com o significado de 'ligar outra vez'. Na seara da definição de religião, é possível entendê-la como um vínculo entre profano e sagrado¹⁷ ou um sistema solidário de crenças e práticas de uma entidade sacra de todos em uma comunidade moral¹⁸. Também pode ser compreendida como um conjunto de crenças, leis e ritos direcionados a um poder supremo no qual se estabelece uma relação de recebimento de favores para o homem¹⁹. À pessoa considerada religiosa pressupõe-se a participação em uma comunidade de fé com sua própria estrutura, regra e sistema de crenças²⁰. Portanto, traz-se a seguinte definição de religião: “os sentimentos, ações e experiências individuais do homem na sua solidão, ao passo em que se compreende em uma relação com algo que considere divino”²¹.

Pode-se compreender que a religião trata de temas sagrados, ligados a uma instituição com estruturas dogmáticas, formais, por vezes rígidas, visto que está ligada aos ritos que se fazem por meio de uma instituição religiosa. Na visão de Berger e Sagrado²², o movimento acelerado de secularização permitiu que os sistemas religiosos também se modificassem, tornando a religião mais presente na vida privada do indivíduo. A questão suscita a reflexão sobre a religião no espaço moderno. Esta se tornou algo abstrato e vago, ainda que presente em diversos espaços que compõem as experiências do ser humano²³. Mintroff e Denton²⁴ são taxativos ao afirmar que a religião é inadaptável ao contexto organizacional por não ser congruente com os seus dogmas aos problemas complexos. Porém, Berthouzoz²⁵ afirma que a religião proporciona uma compreensão maior da existência humana, o que impacta no significado do trabalho para a sociedade. Portanto, a religião ainda é considerada uma questão pessoal que não deve ser trazida para a discussão acadêmica²⁶.

¹⁴ I. I. Mintroff e E. A. Denton, *A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion and values in the workplace* (San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1999).

¹⁵ P.C. Hill; K. I. Pargment; R. W. Hood; J. M. E. McCullough; J. P. Swyers; D. B. Larson e B. J. Zinnbauer, “Conceptualizing religion and spirituality: Points of commonality, points of departure” *Journal for the theory of social behaviour*, Vol: 30 num 1 (2000): 51-77.

¹⁶ P. Tracey, N. Phillips, e M. Lounsbury, “Taking religion seriously...”

¹⁷ M. H. Chauí, *Filosofia* (São Paulo: Ática, 2001)

¹⁸ E. Durkheim, *As formas elementares...*

¹⁹ I. Wildes, *Cultura religiosa: as religiões...*

²⁰ D. Morton, C. Byrne, J. Dahling, e S. Chau, “Spirituality, religion, and emotional...”

²¹ E.H. James, “Race-related Differences in Promotions and Support: Underlying Effects of Human and Social Capital” *Organization Science*, Vol: 11 num 5 (2000), 24.

²² P. L. Berger e O. D. Sagrado, *Elementos para uma teoria sociológica da religião* (São Paulo: Paulus, 1985).

²³ Vanessa Karla Mota de Souza, “Individualismo e cultura”, *CAOS*, num 7 Vol: 9 (2005): 61-73.

²⁴ I. I. Mintroff e E. A. Denton, *A spiritual audit of corporate ...*

²⁵ R. Berthouzoz, “Economic efficiency, ethical foundations and spiritual values in the management of organizations”, em *Ethics and spirituality at work. Hopes and pitfalls of the search for meaning in organizations*, eds., T. Pauchant (Westport: Quorum, 2002).

²⁶ P. Tracey; N. Phillips e M. Lounsbury, “Taking religion seriously...”

Existem mais alguns fatores que reforçam a “não discussão” da religião nos estudos sobre organizações, estes serão apontados a seguir. Um dos motivos que se negligencia a exposição do tema religião nos estudos acadêmicos advém da pluralidade das manifestações religiosas. Iyer²⁷, de forma exemplificativa, expõe que, na perspectiva das escolas ocidentais, as orientações religiosas orientais são consideradas exóticas, únicas e diferentes. Tais posicionamentos apresentados se refletem ao se ignorar a discussão da religião nas organizações, apesar de a religião desempenhar um papel proeminente na sociedade e na economia²⁸. A falta de percepção de congruência entre as escolas ocidentais da administração e as características das religiões orientais criam um distanciamento, que para alguns é utilizado como razão pela qual o tema não precisa ser abordado cientificamente.

A rejeição desses aspectos, portanto, é paradoxal, “visto que o próprio mercado adota uma ideologia igualmente dogmática e normativa”²⁹ ao perceber a fé ‘manchada’ pelo trabalho. Tal compreensão foi ressignificada e deu lugar à compreensão da religião como uma ‘categoria nascida do trabalho humano’³⁰. Enquanto os modelos mais antigos traziam seus padrões de religião, universais, que categorizavam as comunidades, hoje se percebe a religião como algo que as “pessoas vivem, inventam ou constroem discursivamente em determinados momentos e lugares para propósitos particulares”³¹.

Compreende-se que, apesar das publicações sobre religião em espaços de trabalho, ainda há necessidade tanto da quebra da rejeição do mesmo para os espaços organizacionais quanto para o desenvolvimento do tema, que ainda não oferece um cenário claro sobre a influência da religião no indivíduo quanto a seus valores, crenças e comportamentos organizacionais³². Além disso o cristianismo representa o maior volume de religiosos no mundo ³³.

Apesar do exposto, Tracey, Phillips e Lounsbury³⁴ trazem três áreas de discussão em que a religião se insere em discussões de estudos organizacionais. Os autores dividem em três níveis de discussão a análise baseada na: a) identidade – identidade individual; b) organizacional; e c) coletiva, tendo surgido nessa ordem.

A primeira delas é a discussão do tema sob a perspectiva da identidade. A religião se dispõe a trabalhar a questão da identidade do ser humano que influenciou os conceitos das ciências sociais e faz parte da literatura com questões fundamentais como “quem sou eu?” ou “quem é você?”. Desse modo, os autores dividem a discussão da identidade em identidade individual, identidade organizacional e identidade coletiva. A identidade individual é compreendida como uma combinação entre o que o indivíduo percebe de si

²⁷ Gopalkrishnan R. Iyer, “The impact of religion and reputation in the organization of Indian merchant communities” *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol: 14 num 2 (1999): 102-121

²⁸ P. Tracey, N. Phillips, e M. Lounsbury, “Taking religion seriously...”

²⁹ Rogério Rodrigues Silva, “Espiritualidade e religião no trabalho: possíveis implicações para o contexto organizacional” *Psicologia Ciência e Profissão*, Vol: 28 num 4 (2008): 773.

³⁰ C. D. Cantwell, “Religion... Is Our Business:...”

³¹ C. D. Cantwell, “Religion... Is Our Business... 3.

³² P. Tracey, “Religion and organization...”

³³ T. M. Johnson, G. A. Zurlo, A. W. Hickman, e P. F. Crossing. “Christianity 2018: More african christians and counting martyrs”. *International Bulletin of Mission Research*, Vol: 42 num 1 (2018): 20-28.

³⁴ P. Tracey; N. Phillips e M. Lounsbury, “Taking religion seriously...”

mesmo e a percepção do grupo sobre si³⁵. A identidade organizacional é trazida como os atributos considerados centrais, duradouros e distintivos³⁶, assim o comportamento organizacional ajuda os membros da organização a orientar o seu comportamento de modo a fazer sentido para a organização. Dessa forma, ao falar de comportamento, é possível lembrar de Freitas³⁷ que compreende que na cultura os comportamentos são regulados em suas interações. As organizações que têm princípios religiosos “não têm duas identidades definidas unicamente pela religião (...) a religião desempenha um importante papel na identidade organizacional das organizações não religiosas devido aos efeitos que gera nas crenças dos membros da organização”³⁸. Quanto à terceira identidade apontada pelos autores, estes acreditam que a identidade coletiva, assim como a social e organizacional, está interligada à religião e que as organizações que pertencem às mesmas categorias tendem a dividir o senso de identidade comum.

No contexto das organizações, advindo da teologia, discute-se o *gap* que existe entre a prática religiosa dos momentos específicos da vida privada e a vivência nas organizações. O chamado “*Sunday - Monday gap*” faz alusão às igrejas frequentadas nos domingos e à rotina de trabalho que retorna na segunda. Miller³⁹, ao trazer essa discussão, afirma que as pessoas de negócio intuitivamente entendem que a espiritualidade que é vivida nos espaços religiosos vai além das práticas do domingo, elas querem integrar sua fé às demandas de trabalho⁴⁰. Com intuito reflexivo sobre o tema, o autor lança a centelha para posteriores trabalhos que venham a discutir melhor o distanciamento entre a realidade de trabalho e a vida religiosa e os possíveis delineamentos práticos a respeito da relação entre trabalho e religião.

Seguindo a discussão sobre a forma de interpretar a religião nos estudos organizacionais, levantam-se alguns aspectos que agregam positivamente às organizações, forma de interpretação criticada por Zanoni *et al.*⁴¹. Alguns desses aspectos que podem ser levantados são a honestidade, o comprometimento organizacional do funcionário e sua motivação no espaço de trabalho⁴², além do combate ao absenteísmo e ao estresse⁴³, pois suas emoções passam a ser moldadas pela religião, portanto são mais positivas no suporte emocional ao grupo, conforto emocional e mecanismos para lidar com situações extremas enfrentadas no trabalho⁴⁴. Contudo, esse comportamento contributivo para a organização também tem seus desvios, na medida em que este sentimento de diferenciação que a religião evidencia gera uma altivez por parte funcionário religioso em sentir que seus valores são mais nobres por haver um Deus que olha para ele⁴⁵.

³⁵ P. Tracey; N. Phillips, e M. Lounsbury, “Taking religion seriously...”

³⁶ S. Albert e D. A. Whetten, “Organizational identity.” *Research in Organizational Behavior*, num 7 (1985): 265-293.

³⁷ M. E. de Freitas, “Cultura organizacional: O doce controle no clube dos raros”, em *Cultura organizacional e cultura brasileira*, eds., F. C. P. Motta e M. P. Caldas (São Paulo: Atlas, 1997).

³⁸ P. Tracey, N. Phillips, e M. Lounsbury, “Taking religion seriously...” 10.

³⁹ D. M. Miller, “The faith at work movement”. *Theology today*, Vol: 60 num 3 (2003): 301 – 310.

⁴⁰ D. M. Miller, “The faith at work movement...”

⁴¹ P. Zanoni, et al., “Guest editorial: Unpacking diversity, grasping inequality: Rethinking difference through critical perspectives”. *Organization*, Vol: 17 num 1 (2010): 9-29.

⁴² P. Tracey, “Religion and organization...”; S. Chan-Serafin, A. P. Brief e J. M. George, “Perspective—How does religion...”; S.R. Arifen e C. Gatrell, “A blind spot...”; J: Hage e B. Z Ponsler, “Religion, religiosity, and leadership...”; e S.C. Vergara, “A resiliência de profissionais...”

⁴³ Rogério Rodrigues Silva, *Espiritualidade e religião no trabalho...*

⁴⁴ C. J. Byrne, D. M. Morton e J.J. Dahling, “Spirituality, religion, and emotional...”

⁴⁵ S. Chan-Serafin; A. P. Brief e J. M. George, “Perspective—How does religion...”

Embora não seja a única forma de perceber a religião nos espaços de trabalho, as atividades que também envolvem a espiritualidade na discussão trazem os temas (religião e/ou espiritualidade nas organizações) relacionados aos benefícios que a organização tem em relação aos comportamentos de seus funcionários ⁴⁶. É possível compreender tal interpretação, benefícios relacionados à diversidade religiosa pelas organizações na forma como são geridas. Essa forma, de modo não intencional a religião e a espiritualidade, acaba por trazer benefícios à organização se observados sob a ótica da gestão da diversidade.

O estudo de Hage e Ponser⁴⁷ traz uma contribuição diferenciada ao comparar os funcionários de diferentes religiões quanto ao comportamento de liderança, enquanto outros estudos fazem essa comparação entre religiosos e não religiosos ⁴⁸.

O respeito ao pluralismo religioso se faz necessário à medida que as diferenças entre algumas religiões se fazem cada vez menos identificáveis ⁴⁹ e, de que se tem no mesmo espaço pessoas com crenças diferentes que respondem de forma diferente às maneiras como as organizações conduzem seu corpo de funcionários.

O empregado pode trazer sua identidade pessoal para os espaços de trabalho e isso inclui as suas expressões e compreensões espirituais, então o funcionário traz consigo seus princípios religiosos para os espaços de trabalho, algo que não é possível desmembrar⁵⁰. Sua identidade influencia na identidade organizacional a partir do momento em que ele é parte do grupo⁵¹. Essas expressões religiosas se apresentam na forma em que as pessoas se vestem, por meio de seus acessórios, onde e o que escolhem comer, e quais as datas comemorativas realmente são importantes⁵². Assim sendo, não há uma divisão ou uma privatização das crenças espirituais que seja capaz de fazer com que nenhum dos valores, condutas ou habilidades relacionadas à religião não adentrem os espaços organizacionais junto com o indivíduo que ali trabalha⁵³.

Percebe-se que os aspectos do ambiente e o interesse da liderança guiam a legitimação organizacional mesmo que se precise abrir mão de crescimento e eficiência. Os autores Chan-Serafin, Brief e George⁵⁴, por sua vez, discutem como as organizações

⁴⁶ S. Krishnakumar e C. P. Neck, "The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace" *Journal of Managerial Psychology*, Vol: 17 num 3 (2002): 153-164; D. Duchon e D. A. Plowman, "Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance" *The leadership quarterly*, Vol: 16 num 5 (2005): 807-833; E. H. Burack, "Spirituality in the workplace" *Journal of Organizational Change Management*, Vol: 12 num 4 (1999): 280-291; e S. Chan-Serafin, A. P. Brief, e J. M. George, "Perspective—How does religion..."

⁴⁷ J. Hage e B. Z Ponser, "Religion, religiosity, and leadership..."

⁴⁸ C. Peterson, et al, *Character strengths and virtues: A handbook and classification* (Nova York: Oxford University Press, 2004); H. G. Koenig, "Research on religion, spirituality, and mental health: A review" *The Canadian Journal of Psychiatry*, Vol: 54 num 5 (2009): 283-291; V. Saroglou, "Religion and the five factors of personality: A meta-analytic review" *Personality Individual Differences*, 32:1(2002), 15–25; R.C. Katz, J. Santman, e P. Lonero, "Findings on the revised morally debatable behaviors scale" *The Journal of Psychology*, Vol: 128 num 1 (1994): 15-21; e D. Morton, C. Byrne, J. Dahling, e S. Chau, "Spirituality, religion, and emotional..."

⁴⁹ A. Garry, "Intersectionality, metaphors, and the multiplicity of gender" *Hypatia* (2001).

⁵⁰ I. I. Mintroff e E. A. Denton, *A spiritual audit of corporate...*

⁵¹ S. Chan-Serafin; A. P. Brief e J. M. George, "Perspective—How does religion..."; e A. Garry, "Intersectionality, metaphors, and the..."

⁵² A. Garry, "Intersectionality, metaphors, and the..."

⁵³ S. Chan-Serafin; A. P. Brief e J. M. George, "Perspective—How does religion..."

⁵⁴ S. Chan-Serafin; A. P. Brief e J. M. George. "Perspective—How does religion..."

se percebem em relação umas às outras. Essas diferenças e/ou semelhanças se fazem presentes por meio das posturas organizacionais em relação a cliente homossexuais, registros documentais que indiquem a fé, contratação de funcionários da mesma religião ou a política de não funcionamento no domingo de uma rede de lojas devido ao culto da religião em questão. Trata-se de uma identidade coletiva que pode ser compreendida como tendo uma conexão intimamente ligada à religião⁵⁵. Desse modo, as organizações que têm as mesmas influências religiosas passam a dividir uma identidade em comum, assim como enfatizam as diferenças em relação às organizações que não partilham da mesma identidade.

Os espaços de trabalho são os locais em que as pessoas passam a maior parte do seu tempo e por isso há uma preocupação de que as pessoas que estão nesses lugares possam se sentir assediadas e discriminadas⁵⁶.

Há uma necessidade de se trazer esses temas a um nível próprio de análise⁵⁷. Por nível próprio, entende-se a seriedade da discussão, a quebra de barreiras que não consideram o tema discutível na área científica e o suporte em teorias diversas que tragam compreensões complementares ao tema dentro da área de estudo organizacional.

Como Perceber a Religião na Cultura?

A forma como a alta gestão se posiciona perante as situações (datas comemorativas que são consideradas importantes, diversidade de clientes, diversidade dos funcionários) acaba por ser um guia de como toda a organização se comportará diante de tais descritas situações. Assim como as pessoas têm seus valores, as organizações também os desenvolvem, de forma natural ou condicionada. A literatura científica traz algumas pesquisas, que serão apresentadas a seguir, em que a cultura se mostra por meio de um ponto de intersecção que é a forma como a organização lida com a crença religiosa de seus funcionários. A preferência por contratações de funcionários que partilhem as mesmas crenças religiosas, inserção dos valores religiosos na organização por meio da família fundadora e mantida ao longo das gerações guiando, inclusive, as decisões de negócios⁵⁸. Gradualmente, uma organização cuja família fundadora traz valores, também religiosos, faz com que toda a organização passe a compreender aquele comportamento como socialmente aceito⁵⁹. A adesão aos valores religiosos introduzidos na empresa pode se fazer presente na forma de cumprimentar, nas datas festivas comemoradas, inclusive na dieta servida na empresa, partilhados entre os funcionários.

A força da cultura pode sobrepor decisões gerenciais tomadas e assim enaltecer os valores partilhados entre funcionário e competências técnicas mais desenvolvidas para a execução de uma função⁶⁰. A crença pessoal não compatível pode gerar um impasse na compreensão da cultura organizacional e posteriores atritos relacionados à falta de compreensão da importância de alguns ritos.

⁵⁵ P. Tracey; N. Phillips e M. Lounsbury, "Taking religion seriously..."

⁵⁶ A. Garry, "Intersectionality, metaphors, and the..."

⁵⁷ P. Tracey, "Religion and organization..."; P. Tracey; N. Phillips e M. Lounsbury. "Taking religion seriously..."; J. Hage e B. Z. Ponsler, "Religion, religiosity, and leadership..."

⁵⁸ A. Sinha; B. Varkkey; R. Kikani e P. Dave, "Professionalizing a Religio-centric Firm through Workplace Learning" *Vikalpa*, Vol: 42 num 4 (2017): 251-260.

⁵⁹ M. E. de Freitas, "Cultura organizacional: O doce ..."

⁶⁰ A. Sinha; B. Varkkey; R. Kikani e P. Dave, "Professionalizing a Religio-centric Firm..."

Como exposto, a cultura organizacional é uma relação de mão dupla. Essa relação se estabelece entre o funcionário e organização. Desse modo, a organização tem uma cultura organizacional que é construída por meio das relações. Nessa relação de mão dupla, há algo da organização oferecido ao funcionário e algo do funcionário oferecido à organização⁶¹. A partir do momento em que a autocompreensão religiosa do sujeito adentra o espaço organizacional, essa autocompreensão influencia na cultura organizacional. Em situações em que a autocompreensão religiosa do indivíduo não é a mesma que a da organização, a relação de mão dupla estabelecida cria uma cultura que pode ser alterada pelas diferenças de autocompreensão religiosa que convivem nos mesmos espaços.

A partir do momento em que essas religiões, afirmadas ou desaprovadas pelas organizações, interagem no mesmo espaço pela razão de seus religiosos trabalharem em um mesmo espaço organizacional, criam-se grupos que geram movimentos de aproximação ou afastamento relacionados a um aspecto de sua identidade, a religião. Grupos que são diferentes, que se identificam de forma diferente pela afirmação de sua fé, mas que juntos constroem uma cultura organizacional. Diante dos exemplos expostos, é possível fazer um resgate da definição de cultura, que é a rede de relações construída que circula os espaços de trabalho e fora deles⁶². Assim é possível perceber a teia de relações na qual o homem está inserido e que, ao mesmo tempo, constrói.

Ao mencionar as distinções dos grupos, é possível utilizar a mesma analogia de Morgam⁶³ para tratar das diferenças existentes entre os grupos, por consequência em suas culturas. O autor afirma que raramente a influência da cultura hospedeira é uniforme, o que guia para a compreensão das subculturas. Os grupos sociais nas organizações partilham coisas em comum, mas têm padrões distintos.

Quanto maior a organização, maior também é a possibilidade da formação de subculturas, consideradas “grupos de pessoas com padrão especial de valores e filosofia, mas não inconsistentes com os valores e filosofias dominantes na organização⁶⁴”.

Nesse contexto, as organizações não apresentam elementos culturais extremamente rígidos, homogêneos ou mesmo impenetráveis⁶⁵. Para compreensão dos símbolos na cultura organizacional, Srour⁶⁶ as define como “representações imaginárias que uma organização cultiva identificam quem é quem”, portanto a cultura “não se resume à somatória das opiniões individuais dos agentes que a partilham, pois tem vida própria e constitui uma das dimensões da organização”.

Assim, as culturas passam a ser constituídas por subculutas cujos membros compartilham valores e interesses distintos. Dentro de uma cultura organizacional é possível encontrar minisociedades.

⁶¹ A. M. Pettigrew, “On studying organizational cultures”, *Administrative Science Quarterly*, Vol: 24 num 4 (1979): 570-81 y M. Thévenet, “A cultura de empresa hoje em dia”, *Revista de Administração*, Vol: 26 num 2 (1991): 32-39.

⁶² C. Geertz, *A interpretação das culturas* (Rio de Janeiro: LTC, 2017).

⁶³ G. Morgan, *Imagens da organização...*

⁶⁴ J. R. Schermerhorn Jr.; J. G. Hunt e R. Osborn, *Fundamentos de comportamento organizacional*. (Porto Alegre: Bookman, 2005), 197.

⁶⁵ D. Meyerson e J. Martin, “Cultural change: an integration of three different views”, *Journal of Management Studies*, Vol: 24 num 6 (1987), 623-647.

⁶⁶ Robert Srour, *Poder, cultura e ética nas organizações* (Brasil: Elsevier, 2012), 15.

À medida que as organizações crescem e amadurecem, a heterogeneidade cultural passa a assumir espaços que são distintos, desse modo a cultura também desenvolve aspectos heterogêneos⁶⁷. Essa heterogeneidade é motivada pelo conjunto de valores diferenciados, assim gerando grupos concorrentes, um mosaico de realidades ao invés da uniformidade da cultura organizacional. Essa heterogeneidade pode gerar os comportamentos diferenciados de pequenos grupos na organização e, porventura, gerar uma guerra cultural entre os grupos, o que se define como as contraculturas.

Desse modo, quanto mais distintas forem as opiniões entre as subculturas, maior é a probabilidade da formação de contraculturas cujo foco está na ambiguidade⁶⁸.

Metodologia

Para atender ao interesse de entender os significados construídos pelo ser humano, as experiências por eles vividas ou sentidas, esta pesquisa se caracteriza como uma pesquisa básica⁶⁹.

Por tratar-se de uma pesquisa com observação é preciso considerar a aceitação pelo campo. A aceitação pelo campo depende “muito mais das relações pessoais que desenvolvesse do que das explicações que pudesse dar”⁷⁰. Considerando a condição da pesquisadora de participante do campo, a aceitação por ele é considerada uma legitimação tácita para a realização da pesquisa. Desse modo esta anuência auferida pelo campo transcende o período estabelecido na autorização da pesquisa. As duas situações não se contrapõem, mas sim, se complementam, pois trata-se de uma autorização formal para a pesquisa e a anuência do campo de maneira tácita nas relações do cotidiano. Portanto dois níveis de autorização.

Durante o período de coleta de dados que se deu entre fevereiro de 2017 a maio de 2019, a pesquisadora participou do dia a dia da instituição, assim como de alguns rituais, dentre eles estão os aniversariantes do mês, a missa mensal dos *campi* 1 e 3, a missa de formatura do semestre, a colação de grau, festa de comemoração do dia dos professores e eventos de extensão. Vale salientar que a pesquisadora também é funcionária da instituição de ensino em questão, o que permitiu a observação com plena aceitação do campo ao pesquisador e maior aceitação dos entrevistados para a realização das entrevistas.

A observação participante foi realizada em 3 *campi*. Os diários de campo eram registrados ao final do dia. As observações foram realizadas em duas circunstâncias, nas que eram condizentes com a rotina das atividades realizadas pela pesquisadora na instituição e nas que era realizadas somente com o intuito da pesquisa.

⁶⁷ G. Morgan, *Imagens da organização...*

⁶⁸ G. Bloor e P. Dawson, “Understanding professional culture in organizational context” *Organization studies*, Vol: 15 num 2(1994): 275-295; M. T. L. Fleury, “Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras” *Revista de Administração de Empresas*, Vol: 40 num 3 (2000): 18-25; e G.H. Hofstede, *Cultures and Organizations: software of the mind* (London: McGraw- Hill Book Company, 2001).

⁶⁹ S. B. Merriam, *Qualitative Research and Case ...*

⁷⁰ W. Foote-Whyte, “Treinando a observação participantes”, em *Desvendando máscaras sociais*, eds., Alba Zaluar Guimarães (Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1980), 79.

Os diários de campo foram identificados por datas e organizados por elemento a ser observado naquele conteúdo, direcionados aos objetivos específicos. Os trechos mais significativos para análise dos diários de campo eram grifados ainda em sua construção. Durante a análise diversas vezes, o que por vezes fez que com que os diários fossem categorizados novamente por trazerem informações que não haviam sido observadas antes da segunda leitura.

Portanto, para esse tipo de coleta se caracteriza a observação participante, uma vez que insere o pesquisador “no meio da comunidade que ele está estudando”⁷¹.

A terceira e última forma de coleta de dados se deu por meio das entrevistas. Estas, seguem a lógica da intencionalidade, “a dimensão da amostra depende criticamente da questão de investigação. Em função desta, o aumento da dimensão pode ser irrelevante, ou até mesmo negativo ou contraproducente”⁷². Ao trabalhar com a amostra por intencionalidade, o pesquisador se presta a trabalhar a imaginação social científica dos respondentes, que significa apresentar um grupo de sujeitos que traz o “espectro dos pontos de vista”⁷³.

O intuito desta pesquisa não se dá pelo volume de respondentes inseridos como sujeitos da mesma, mas, sim, de explorar a dimensão das opiniões, formas e representações do assunto deste trabalho⁷⁴.

Função	Quantidade	Entrevistados
Pró-reitor de Plan. e Administração	1	E - 22
Supervisão Acadêmica	1	E - 6
Pró-reitor de extensão	1	E - 7
Coordenadores de curso	5	E-2; E-11; E-12; E-16; E-18
Professores	4	E-1; E-4; E-13; E-19
Alunos	8	E3-; E-5; E-14; E-15; E-17; E-20; E-21; E-25
Funcionários	5	E-8; E9; E;10; E;24; E-26
Padre	1	E-23

Fonte: Elaborado pelo autor

Quadro 1
Perfil dos respondentes

Foi aplicada uma entrevista semiestruturada gravada mediante permissão dos participantes. O perfil ocupacional e a quantidade dos entrevistados é exposto no quadro 2. Nenhum participante apresentou resistência à gravação das entrevistas ou se negou a responder às perguntas realizadas.

⁷¹ Michael Angrosino, *Etnografia e observação participante* (Porto Alegre: Artmed, 2009), 17.

⁷² A. Rego, M.P. Cunha e V. Meyer Jr., “Quantos participantes são necessários para um estudo qualitativo? Linhas práticas de orientação” *Revista de Gestão dos Países de Língua Portuguesa*, Vol: 17 num 2 (2018): 52.

⁷³ G. Gaskell, “Entrevistas individuais e grupais”, em *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som – Um manual prático*, eds., M. W. Bauer e G. Gaskell (Petrópolis: Vozes, 2002), 70.

⁷⁴ G. Gaskell, “Entrevistas individuais...”

Deus abençoe a aula de hoje: um estudo da religião na cultura uma instituição de ensino superior em Fortaleza Pág. 321

O tempo de duração das entrevistas totalizou 4 horas 40 minutos e 18 segundos, sendo a entrevistas mais curta com a duração de 4 minutos e 19 segundos, e a mais longa com duração de 28 minutos e 46 segundos.

O Centro Universitário Beta, organização onde se deu o estudo, é um empreendimento familiar. Seu fundador, formado em Teologia e Educação pela Universidade Católica de Washington, ao voltar para o Brasil em 1951, funda uma escola de educação infantil. Em 1995, surge a faculdade que inicia com dois cursos apenas, Administração e Pedagogia. Em 2001, recebe seu novo nome que se mantém. De Faculdade tornou-se Centro Universitário em 2012 ⁷⁵.

O centro universitário Beta oferece cursos que foram agrupados nesta pesquisa em duas categorias distintas. Os cursos agrupados como de graduação e Tecnólogos e o grupo dos cursos de pós-graduação. Os cursos graduação presenciais se dividem em dois subgrupos, os cursos de graduação na modalidade de bacharelado e superior de tecnologia presencial. Os cursos de bacharelado oferecidos são: Administração, Arquitetura e Urbanismo, Biomedicina, Ciências Contábeis, Direito, Enfermagem, Engenharia Civil, Engenharia de Produção, Fisioterapia, Medicina, Nutrição, Odontologia, Psicologia e Sistemas de Informação. A IES também oferece cursos Tecnológicos presenciais, são eles Gastronomia e Radiologia. A IES oferece também os cursos em modalidade de Educação à Distância – EAD. São ofertados quatro cursos de Administração, Gestão em Marketing, Letras – Língua Inglesa, Pedagogia e Processos Gerenciais⁷⁶.

A pós-graduação se divide em dois grande grupos, dos cursos *lato sensu* e *stricto sensu*. Os cursos *lato sensu* totalizam 84 ofertas diferentes distribuídos nas categorias Área de Direito, Área de Gestão, Área de Saúde e Área de Tecnologia. Os cursos *stricto sensu* se dividem em Mestrado Acadêmico e Mestrado Profissional. O mestrado acadêmico conta com o a formação em Ciências Odontológicas e Direito. Já o mestrado profissional conta também com dois cursos, o de Cirurgia Minimamente Invasiva e Simulação na Área de Saúde, e a formação em Ensino em Saúde⁷⁷.

O centro universitário se divide em 4 *campi*, localizados nos bairros Dionísio Torres, Aldeota, Benfica, Cocó. Os cursos de graduação e pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu* se dividem entre os *campi* citados.

Para este estudo foi escolhida, como *locus*, uma Instituição de Ensino Superior (IES) Beta, nome fictício, para vivenciar a cultura organizacional católica, analisar os elementos estruturantes da cultura organizacional e compreender a diversidade das vivências religiosas. Todas as IES, administradas por pessoas físicas ou jurídicas sem finalidade de lucro, dividem-se em quatro categorias, confessionais, comunitárias, particulares ou filantrópicas⁷⁸. As IES confessionais são as instituições que “atendem à determinada orientação confessional e ideológica”⁷⁹. Além da sua categorização de negócio, também deixam claro em seus regimentos sua condição confessional ou não confessional.

⁷⁵ Maely Barreto Borges, “Religião nas Organizações: Um estudo da cultura na organizacional de uma IES em Fortaleza” (Tese, UNIFOR, 2019), 58. <https://unichristus.edu.br/> (20.01.2019)

⁷⁶ Maely Barreto Borges, “Religião nas Organizações... 59.

⁷⁷ Maely Barreto Borges, “Religião nas Organizações... 59.

⁷⁸ Ministério Das Relações Exteriores – MRE, “Denominação das Instituições de Ensino Superior (IES)”, 2018 y Brasil, Lei nº 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996 - Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, Brasília: Ministério da Educação e do Desporto, 1996.

⁷⁹ Ministério Das Relações Exteriores – MRE, “Denominação das Instituições...

Uma Instituição é Confessional quando é vinculada ou pertencente a confissões religiosas ou igrejas e baseia seus princípios, formas e objetivos de atuação em uma religião⁸⁰. Originada na metade do século XX por uma escola primária, ao ser fundada, a IES possuía outro nome, que não remetia a nenhuma ligação religiosa, passando em 2001 por uma mudança de nome que remete à relação religiosa.

Diante do contexto exposto, percebe-se que apesar da IES não se caracterizar com confessional, e sim, somente particular, apesar de, em seu ambiente interno, serem percebidos artefatos que remetem à religião. Por essa razão, o objeto se apresenta como peculiar para o estudo das características do fenômeno desenvolvido neste trabalho até aqui.

Ritos religiosos da instituição

Srouf⁸¹ compreende que as representações imaginárias cultivadas por uma organização, nesse caso a presença das imagens católicas nos espaços comuns da IES, criam uma identidade. Essa identidade diz quem é quem, impõe as formalidades compulsórias, como a missa de formatura caso o aluno deseje participar de uma celebração religiosa de conclusão de curso. Desse modo, os seus funcionários passam a carregar pressupostos inconscientes relacionados à identidade da IES.

A organização estabelece como parte de suas atividades regulares a realização de missas. Essas missas se dividem de acordo com duas categorias específicas. A missa regular, que pode ter algum tema especial, acontece somente nos *campi* 1 e 2, ou a missa de formatura.

As missas mensais acontecem nos *campi* 1 e 2, nos auditórios do primeiro andar e térreo, respectivamente. As missas mensais podem se apresentar de forma diferente caso seja em celebração a datas especiais, como o Natal ou a Páscoa.

A forma de divulgação utilizada é por meio de cartazes espalhados nos espaços apropriados de comunicação da instituição. Durante o período de realização da pesquisa, somente se observou uma vez a prática de convite para as missas, o que reflete o entendimento da liberdade e da orientação pessoal para aderir à iniciativa. A missa mensal acontece na mesma semana nos *campi* 1 e 2, porém em dias diferentes, sempre no horário próximo aos horários de almoço. A escolha do horário se dá para que a missa não interfira nas atividades regulares da instituição, não chocando com os horários de aula ou turnos de trabalho⁸².

A missa acontece de forma completa e conta com a participação de funcionários como congregação e alguns alunos que auxiliam na condução da homilia. O momento é compartilhado, o convite é aberto, mas os funcionários não são diretamente convidados a participar da missa. Por essa razão as vivências de campo mostraram que algumas pessoas não participam ou mesmo não conhecem a missa mensal que é realizada.

⁸⁰ E. T. de Menezes e T. H. dos Santos, "Verbete escola confessional" Dicionário Interativo da Educação Brasileira - Educabrazil. 2001.

⁸¹ Robert Srouf, Poder, cultura e ética ...

⁸² Diário de campo, 23/08/2018 em Maely Borges, Religião nas Organizações... 84.

Deus abençoe a aula de hoje: um estudo da religião na cultura uma instituição de ensino superior em Fortaleza Pág. 323

“[...] embora, apesar de que eu nunca assisti a uma missa, por que num tem, eu não vejo muito, como se diz, muita afinidade assim, muita ligação, por que como é um lugar assim pra trabalho, eu esqueço da religião.”⁸³

Outro rito da instituição é a missa de formatura. É prática da cultura universitária brasileira o rito religioso para celebrar o encerramento do curso. Algumas instituições realizam o rito em formato ecumênico, porém no Centro Universitário Beta, o rito é a missa, sendo organizada pela IES e conduzida pelo padre que compõe o quadro de funcionários da instituição. Não são todos os alunos formandos que participam dessa missa. A missa acontece em uma capela da escola que faz parte dos negócios da família fundadora. Essa missa costuma ser bem frequentada apesar da não participação de alguns alunos. O local se torna pequeno e por vezes não há onde sentar, caso não chegue cedo à missa, devido a quantidade de pessoas, que inclui familiares e amigos dos formandos, que frequentam a cerimônia. Ao serem indagados, os entrevistados da categoria alunos não mencionaram ter ido à missa de formatura.

A missa de formatura é a expressão religiosa para o momento de conclusão de curso, o que demonstra a autocompreensão religiosa da instituição. Por meio desses rituais que declaram a crença, a organização se compreende como pertencente à religião católica. Desse modo, baseado nos dados apresentados, é possível perceber que a identidade organizacional se mostra por meio dos seus ritos institucionalizados.

“Com relação a rituais, eu acredito que meu ambiente de trabalho, essa participação dessa missa que acontece dentro do ambiente de trabalho, eu acho ótimo, sabe, eu acredito. A observação de alguns símbolos como crucifixos, no ambiente de trabalho, também percebo que existe uma relação, mas eu acho que as principais histórias elas têm relação mais com perceber algumas pessoas”.⁸⁴

Para os funcionários, é clara a identidade religiosa da instituição e isso costuma ser apontado por meio dos símbolos que são observados pelos funcionários, pelos ritos da Instituição e também pela forma como são estabelecidas as relações na organização.

As imagens que mais se repetem são as imagens do Cristo, tanto o Cristo Crucificado, como o Cristo Ressuscitado. Das imagens levantadas neste estudo, perceberam-se cinco tipos distintos, são eles: o Cristo Ressuscitado; o Cristo Crucificado; a Virgem Maria; São Jorge; Nossa Senhora de Fátima e o Espírito Santo.

As imagens não se centram nas entradas dos *campi*, mas estão em outros espaços comuns. Nos espaços comuns de circulação do *campus 2*, pode-se observar a Nossa Senhora de Fátima, quase que em tamanho real. Já no *campus 1*, há uma imagem de São Jorge no corredor que guia ao auditório. Outra imagem que é possível ser percebida nos espaços comuns é o Cristo Crucificado, em cada um dos andares dos *campi 1, 2 e 3*. Dessa forma, nos diversos espaços que possam ser ocupados pelo indivíduo, seja ele aluno, professor, funcionário há sempre uma imagem que remete à religião católica. Para alguns dos frequentadores desses espaços, esses símbolos podem ter significado. Na fala de um dos entrevistados, transcrita abaixo, esse significado se apresenta por meio da compreensão da sensação de segurança e serenidade sentida por meio dos símbolos.

⁸³ Entrevistado 10 em Maely Barreto Borges, “Religião nas Organizações... 85.

⁸⁴ Entrevistado 4 em Maely Barreto Borges, “Religião nas Organizações... 86.

Deus abençoe a aula de hoje: um estudo da religião na cultura uma instituição de ensino superior em Fortaleza Pág. 324

“[...]então a relação deles é que ao entrar na sala eu sinto muito a presença de Cristo ali porque tem, pode ser que os evangélicos digam que é uma figura, mas pra mim é como se fosse um ícone, me faz lembrar de Cristo ali, que na sala onde eu estudo tem um crucifixo”⁸⁵.

Interpretar símbolos leva o pesquisador a considerar as mensagens não declaradas de forma explícita que levam à compreensão do significado. Mesmo que o intuito de colocar a imagem não seja, intencionalmente, despertar a segurança e confiança, esse símbolo gera essa sensação que é partilhada. Diante do exposto, é possível perceber como o símbolo se torna significativo. Uma imagem se torna simbólica ⁸⁶.

Os trechos de entrevista abaixo também sugerem que os símbolos são percebidos e que comunicam valores da instituição. A presença dos símbolos é percebida pelos funcionários. Mesmo aqueles que não comungam da mesma fé, entendem naquele símbolo a declaração da autocompreensão religiosa católica da instituição. Percebe-se, então, que a vinculação da instituição com a religião católica é assimilada e compartilhada.

“[...]os *campi* são cheios de símbolos relacionados à religião católica, a gente tem missa semanalmente em todos os *campi*, alguns têm capela, mas é uma questão que você não vê sendo discutida cotidianamente, ninguém fica fazendo referência a isso, então é uma coisa que eu acho que tá no DNA da instituição, mas não obriga ninguém a nada”⁸⁷.

“Aqui é bem maior (refere-se à presença das imagens na organização), pelo fato de a instituição ser católica. Então a gente dá pra perceber em todos os objetos que têm em todas as salas”⁸⁸.

Nos espaços de acesso restrito, também é possível observar imagens como salas de aula, sala dos professores e salas de reunião. As salas de aulas do *campus* 3 e as salas de professores de todo o *campus* têm a presença de um Cristo Crucificado. De igual modo, nos outros *campi* a presença das imagens religiosas também é forte. A presença dos símbolos nesses espaços de desenvolvimento de conhecimento acadêmico e aperfeiçoamento técnico, traz um significado, a partir das interpretações desta pesquisa. Significado este baseado no que já foi elucidado por Miller⁸⁹, de que a presença de símbolos religiosos no local de trabalho expressa a vontade de diminuir os distanciamentos entre a vida religiosa e a vida laboral. Trazer para os espaços de trabalho a presença da religião e, em especial, os mesmos valores vividos nos finais de semana em atividades da comunidade religiosa contribui para diminuir o *Sunday-Monday Gap*. A vivência daquilo que se crê, aquilo que é aprendido nos espaços religiosos para dentro do espaço de trabalho fica expressa nas falas transcritas abaixo.

“Eu sou uma pessoa assim, bastante religiosa, e tento vivenciar minha religião diariamente e nos locais que eu frequento, como o trabalho, faculdade, tenho algumas dificuldades, mas eu tento levar os valores que a minha religião prega para a minha vida e é um pouco difícil, diga-se de passagem inclusive”⁹⁰.

⁸⁵ Entrevistado 15 em Maely Borges, *Religião nas Organizações...* 90.

⁸⁶ C. Geertz, *A interpretação das culturas* (Rio de Janeiro: LTC, 2017).

⁸⁷ Entrevistado 4 em Maely Barreto Borges, *“Religião nas Organizações...”* 91.

⁸⁸ Entrevistado 10 em Maely Barreto Borges, *“Religião nas Organizações...”* 91.

⁸⁹ D. M. Miller, “The faith at work movement” *Theology today*, Vol: 60 num 3 (2003): 301 – 310.

⁹⁰ Entrevistado 14 em Maely Barreto Borges, *“Religião nas Organizações...”*, 92.

Deus abençoe a aula de hoje: um estudo da religião na cultura uma instituição de ensino superior em Fortaleza Pág. 325

“Vou dar um exemplo. Eu quando comecei a dar aula, normal no início... insegurança, mas eu ia, às vezes eu ficava insegura na hora da aula e tal, e quando eu comecei a rezar, orar, enfim, a pensar positivamente para meus alunos, antes de dar aula, as aulas eram outras. As aulas realmente modificavam, elas eram mais positivas, os alunos participavam, eles chegavam mais ávidos, então assim, comigo muda. Então eu sempre rezo, sempre tipo: Deus abençoe [...], a aula de hoje, que eles venham com tranquilidade, ou sempre rezo pelos meus alunos então acredito”⁹¹.

É possível compreender a intencionalidade da presença dos elementos simbólicos nos espaços, o desejo de transmitir valores que são considerados cristãos.

As imagens dispostas nos *campi* são escolhidas “por uma pessoa ligada à família e ela também é muito religiosa. É ela quem escolhe”⁹². Essa afirmação remete ao trabalho desenvolvido por Sinha, Varkkey e Kikani ⁹³ que elucidam em sua pesquisa a influência da família na influência religiosa da organização, sendo a crença vivida pela família fundadora considerada a crença da organização. Nesse contexto, pode-se observar que a influência familiar se faz presente dentro da organização, também pela religião, que é um valor familiar declarado e compartilhado na organização.

Os valores familiares, relacionados à religião, adentram a organização e criam uma identidade religiosa para a mesma.

Portando pode-se compreender que uma das formas da religião se manifestar na cultura organizacional é por meio dos símbolos dispostos em seus ambientes físicos. Esses símbolos são intencionalmente dispostos e constroem uma cultura “criada e desenvolvida pelos processos sociais, imagens, símbolos e rituais” ⁹⁴.

Identificação nos espaços da Instituição

Os símbolos religiosos deixam de ser percebidos intencionalmente, mesmo que sejam os que estão presentes em ambientes frequentados com assiduidade. Esse comportamento ‘naturalizado’ se estende fazendo ser observados sem muita atenção alguns elementos, mesmo que essa falta de observação se refira à observação de alguns ritos institucionais. Apesar da ausência da verbalização por meio de seus gestores, ou registro, ao declarar a sua religião, a instituição deixa presente essa religião por meio dos diversos símbolos presentes na IES. Esses símbolos, aquilo que é claro e não verbalizado ou o que é registrado e assumido coletivamente, são compostos de atos culturais, construídos, apreendidos, as formulações tangíveis de noção ⁹⁵.

Os trechos a seguir trazem a naturalização da identidade católica percebida por parte dos entrevistados, neste caso, funcionários da IES. O fato da Instituição ser católica é algo presumido, e, para estes funcionários, claro por meio da sua vivência sem que isso precisasse ser registrado. Essa identidade é concreta que o entrevistado 5 refere-se um ‘espaço declaradamente cristão’, enquanto o entrevistado 12 afirma que a IES ‘é um estabelecimento católico’.

⁹¹ Entrevistado 1 em Maely Barreto Borges, “Religião nas Organizações... 92.

⁹² Entrevistado 23 em Maely Barreto Borges, “Religião nas Organizações... 92.

⁹³ A. Sinha; B. Varkkey; R. Kikani e P. Dave, “Professionalizing a Religio-centric Firm...”

⁹⁴ G. Morgan, *Imagens da organização...* 127.

⁹⁵ C. Geertz, *A interpretação das culturas* (Rio de Janeiro: LTC, 2017).

Deus abençoe a aula de hoje: um estudo da religião na cultura uma instituição de ensino superior em Fortaleza Pág. 326

“Bom, o local em que eu trabalho é um espaço declaradamente cristão, desde o nome, mas eu não penso sobre isso. É uma coisa sobre a qual eu dificilmente faço alguma referência”⁹⁶.

“Primeiro, aqui é um estabelecimento católico, então já é uma coisa boa da gente ter essa relação, apesar de nem todas as pessoas nem a gente fazer coisas pras pessoas porque são católicos ou não católicos. Eu acho que desde o papa João Paulo II, ele já deixou bem claro que não importa a religião das pessoas, importa mesmo o que elas são”⁹⁷.

Aqueles que já fazem parte da organização e internalizaram a mensagem de autocompreensão religiosa da IES acreditam que a IES é declaradamente religiosa. A idiossincrasia dessa identidade reside no fato de a IES afirmar que é religiosa por meio dos elementos religiosos em seus *campi*, fazer presente a sua religião por meio das missas e da presença do Padre como funcionário na instituição, porém não ser uma IES confessional. A conclusão de não ser uma IES confessional se dá por meio da ausência dessa declaração expressa dessa autocompreensão religiosa na missão, visão ou Plano de Desenvolvimento Institucional do Centro Universitário Beta⁹⁸. O discurso social comum acaba por formar o repertório cotidiano baseado nas evidências triviais criando o denominador comum do universo simbólico da coletividade⁹⁹.

Contudo, a idiossincrasia, por vezes não percebida, da autocompreensão religiosa ou não, não impede que sejam criadas identidades entre a IES e seus funcionários. Os trechos das entrevistas reforçam que na compreensão de funcionários a IES é católica e que para eles esse elemento é valioso, esse comportamento da organização que ajuda os seus membros a orientar o seu comportamento para que ele faça sentido para a organização¹⁰⁰. Os funcionários compreendem que há uma identificação entre autocompreensão religiosa do indivíduo com a autocompreensão religiosa da organização, e que essa identidade influencia em sua vivência no ambiente de trabalho. Essa vivência com autocompreensões religiosas congruentes, na percepção dos entrevistados, é considerada positiva.

“Ao ingressar, aí sim, eu acho que houve um encontro, da parte religiosa, com a parte profissional porque eu comecei a perceber, [...] comecei a perceber que isso não era apenas uma tradição antiga, mas algumas práticas existiam no próprio ambiente de trabalho. Por exemplo, no início de cada semestre, existe uma missa, então eu me satisfiz a partir do momento que eu descobri isso, e fiz parte da missa. E como se eu imaginasse, estou me sentindo dentro de casa, pelo encontro de valores. Apesar de não levarem isso, necessariamente, de modo direto pra sala de aula, porque não é um ensino catequético, mas é o clima da organização me dá uma sensação de pertence por conta desse clima”¹⁰¹.

“Eu acho interessante que os meus princípios eles estejam alinhados aos princípios da empresa em que trabalho. Então em relação à religiosidade, aqui na empresa em que eu trabalho ela se congrega”¹⁰².

⁹⁶ Entrevistado 5 em Maely Barreto Borges, “Religião nas Organizações... 97.

⁹⁷ Entrevistado 12 em Maely Barreto Borges, “Religião nas Organizações... 97.

⁹⁸ Dados da pesquisa – PDI Maely Borges, Religião nas Organizações... 98.

⁹⁹ Robert Srour, Poder, cultura e ética ...

¹⁰⁰ S. Albert e D. A. Whetten, “Organizational identity...”

¹⁰¹ Entrevistado 4 em Maely Barreto Borges, “Religião nas Organizações... 98.

¹⁰² Entrevistado 1 em Maely Barreto Borges, “Religião nas Organizações... 98.

Uma questão vale ser salientada quanto às identidades. A forma da IES expressar sua atocompreensão religiosa, criou um universo simbólico coletivo¹⁰³, desse modo se fazem presentes a crenças compartilhadas. Portanto se presencia a vivência de relações de diversidade religiosa baseada na vivência da religião católica com as outras religiões. Esse conjunto de atocompreensões religiosas, entre os indivíduos, e entre a organização e seus indivíduos, caracteriza os grupos diversos. Porém, influenciados por suas atocompreensões religiosas os pesquisados acima mencionados são guiados a lidar com a diversidade de forma ética e respeitosa. Já os que congruem a sua atocompreensão religiosa com a da instituição se sentem 'alinhados' com a IES.

Diante da atocompreensão clara por parte da instituição como católica, valorizando princípios cristãos, percebe-se a necessidade de lidar com elementos que não são homogêneos ao ambiente que se deseja criar, pois é preciso lidar com as diferentes religiões.

Conclusão

Os estudos sobre religião podem ser considerados advindos da sociologia. Assim, ao serem trazidos para as discussões na área dos estudos organizacionais podem se apoiar em diversas teorias. A pluralidade das manifestações religiosas faz com que ela seja percebida como algo construído. Apesar da tentativa de algumas pesquisas em abarcar as formas nas quais a religião é percebida nas organizações, seus direcionamentos guiam ao que as organizações podem observar de positivo ou negativo nessa presença e nas interações que envolvem religião.

Para algumas organizações a religião se faz presente, percebida por seus funcionários, portanto parte de uma cultura organizacional que na interação com seus membros se molda, influenciando e sendo influenciada nessa relação.

Por esta razão, para construção de uma forma interpretativa de perceber a religião nas organizações e na busca em trazer este tema para discussões mais consistentes¹⁰⁴ esta pesquisa trata a religião como um tema central, e não periférico restrito ao recorte de objetos.

Este estudo teve por objetivo analisar as formas pelas quais a religião se expressa em uma instituição de ensino superior da cidade de Fortaleza/CE. A pesquisa se caracterizou como qualitativa, utilizando a observação participante, análise de documentos e entrevista como técnicas de coleta de dados. A religião para a instituição, local do estudo desta pesquisa, é considerada uma característica, um dos componentes da sua identidade relacionada a sua atocompreensão religiosa. Os seus funcionários identificam a religião como parte da instituição, sendo identificada por eles como uma instituição cristã por seus funcionários. Porém a instituição não se classifica como uma instituição confessional, e sim particular. Apesar de serem presentes na sua cultura os ritos religiosos da missa para a ritualística de encerramento de curso e as missas mensais, que acontecem em dependências da instituição, a disposição de imagens pertencentes a religião católica, a instituição não se declara confessional. Ainda que não seja uma instituição confessional a religião é um elemento presente na instituição.

¹⁰³ Robert Srouf, Poder, cultura e ética ...

¹⁰⁴ S. R. Arifen e C. Gatrell, "A blind spot..."; P. Tracey, "Religion and organization..."; e P. Tracey, N. Phillips e M. Lounsbury, "Taking religion seriously..."

Ao longo dos *campi* são observadas imagens, dispostas desde as entradas até as salas de aulas, que remetem a religião católica. Para alguns, os elementos possuem significados, pois há a identificação da autocompreensão religiosa da organização com a autocompreensão religiosa do indivíduo. Para outros as imagens somente constroem a identidade da organização sem remeter a significados pessoais. É compartilhada a compreensão de que a presença das imagens ao longo dos *campi* identifica, aos que o frequentam que a organização, que ela é católica. Percebe-se que os indivíduos, além de se identificarem com a religião da organização também trazem para os espaços organizacionais o que aprendem com suas religiões. Buscam viver valores e realizam práticas religiosas em seu ambiente de trabalho. Rezar por seus alunos e vivenciar os valores religiosos são elementos religiosos que adentram os espaços organizacionais mostrando que há um movimento para diminuir o distanciamento entre as práticas de trabalho e as práticas religiosas vividas em suas respectivas comunidades de fé. Assim, se mostra importante que a autocompreensão religiosa organizacional esteja congruente como a autocompreensão religiosa pessoal. A compreensão de que os valores dos espaços de trabalho não devem se misturar com os valores individuais não se sustenta pois não há como setorizar o ser humano ao se falar em religião. O ser humano deve ser compreendido como completo, formado, inclusive por sua crença religiosa que baliza seus valores.

Referências

Fontes primárias

Brasil. Lei nº 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996 - Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília: Ministério da Educação e do Desporto. 1996.

Menezes, E. T. de, T. H. dos Santos. Verbete escola confessional. Dicionário Interativo da Educação Brasileira - Educabrazil. 2001.

Ministério Das Relações Exteriores – MRE. “Denominação das Instituições de Ensino Superior (IES)”. 2018.

Fontes secundárias

Albert, S. e D. A. Whetten. “Organizational identity.” *Research in Organizational Behavior*, num 7 (1985): 265-293.

Angrosino, Michael. *Etnografia e observação participante*. Porto Alegre: Artmed. 2009

Arifen, S. R., e C. Gatrell. “A blind spot in organization studies: Gender with ethnicity, nationality and religion”. *Gender in Management: An International Journal*, num 3 (2013): 151-170.

Berger, P. L. e O. D. Sagrado. *Elementos para uma teoria sociológica da religião*. São Paulo: Paulus. 1985.

Berthouzoz, R. “Economic efficiency, ethical foundations and spiritual values in the management of organizations”. Em *Ethics and spirituality at work. Hopes and pitfalls of the search for meaning in organizations*, editado por T. Pauchant. Westport: Quorum. 2002. 30-77.

Bloor, G. e P. Dawson. "Understanding professional culture in organizational context". *Organization studies*, Vol: 15 num 2 (1994): 275-295.

Bogdan, R., e S. Biklen. *Investigação qualitativa em educação. – Uma introdução da teoria e aos métodos*. Porto: Porto Editora. 1994.

Borges, M. B. "Religião nas organizações: um estudo da cultura organizacional de uma IES em Fortaleza". Tese, UNIFOR, 2019: 1-159 <https://unichristus.edu.br/> (20.01.2019)

Burack, E. H. "Spirituality in the workplace". *Journal of Organizational Change Management*, Vol: 12 num 4 (1999): 280-291.

Byrne, C. J., D. M. Morton, e J.J. Dahling. "Spirituality, religion, and emotional labor in the workplace". *Journal of management, spirituality & religion*, num 4 (2011): 299-315.

Cantwell, C. D. "Religion... Is Our Business: Religious Workers and Religious Work at the David C. Cook Publishing Company". *Practical Matters Journal* num 10 (2017): 1-16.

Chauí, M. H. *Filosofia*. São Paulo: Ática. 2001.

Chan-Serafin, S., A. P. Brief, e J. M. George. "Perspective—How does religion matter and why? Religion and the organizational sciences". *Organization Science*, Vol: 24 num 5 (2013): 1585-1600.

Cox, T. *Cultural diversity in organizations: theory, research and practice*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers. 1994.

Duchon, D., D. A. Plowman. "Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance". *The leadership quarterly*, Vol: 16 num 5 (2005): 807-833.

Durkheim, E. *As formas elementares da vida religiosa: o sistema totêmico na Austrália*. São Paulo: Paulinas. 1989.

Fleury, M. T. L. "Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras". *Revista de Administração de Empresas*, num 3 (2000): 18-25.

Freitas, M. E. de. "Cultura organizacional: O doce controle no clube dos raros". Em *Cultura organizacional e cultura brasileira*, editado por F. C. P. Motta e M. P. Caldas. São Paulo: Atlas. 1997.

Foote-Whyte, W. "Treinando a observação participantes". Em *Desvendando máscaras sociais* editado por Alba Zaluar Guimarães. Rio de Janeiro: Francisco Alves. 1980.

Gaskell, G. "Entrevistas individuais e grupais". Em *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som – Um manual prático*, editado por M. W. Bauer e G. Gaskell. Petrópolis: Vozes. 2002. 64-89.

Garry, A. "Intersectionality, metaphors, and the multiplicity of gender". *Hypatia* (2001): 826–850.

Geertz, C. *A interpretação das culturas*. Rio de Janeiro: LTC. 2017.

Hage, J., e B. Z Ponser. "Religion, religiosity, and leadership practices: An examination in the Lebanese workplace". *Leadership & Organization Development Journal*, Vol: 36 num 4 (2015): 396-412.

Hill, P. C., e K. I. Pargment, R. W. Hood, J. M. E. McCullough, J. P. Swyers, D. B. Larson, e B. J. Zinnbauer. "Conceptualizing religion and spirituality: Points of commonality, points of departure". *Journal for the theory of social behaviour*, Vol: 30 num 1 (2000): 51-77.

Hofstede, G. H. *Cultures and Organizations: software of the mind*. London: McGraw- Hill Book Company. 2001.

Iyer, Gopalkrishnan R. "The impact of religion and reputation in the organization of Indian merchant communities". *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol: 14 num 2 (1999): 102-121.

James, E. H. "Race-related Differences in Promotions and Support: Underlying Effects of Human and Social Capital". *Organization Science*, Vol: 11 num 5 (2000): 493-508.

Johnson, T. M., G. A. Zurlo, A. W. Hickman, e P. F. Crossing. *Christianity 2018: More african christians and counting martyrs*. *International Bulletin of Mission Research*, Vol: 42 num 1 (2018): 20-28.

Katz, R. C., J. Santman, e P. Lonero. "Findings on the revised morally debatable behaviors scale". *The Journal of Psychology*, Vol: 128 num 1 (1994): 15-21.

Koenig, H. G. "Research on religion, spirituality, and mental health: A review". *The Canadian Journal of Psychiatry*, Vol: 54 num 5 (2009): 283-291.

Krishnakumar, S., e C. P. Neck. "The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace". *Journal of Managerial Psychology*, Vol: 17 num 3 (2002): 153-164.

Merriam, S. B. *Qualitative Research and Case Study Applications in Education*. San Francisco, Jossey-Bass Inc. Publishers. 1998.

Miller, D. M. "The faith at work movement". *Theology today*, Vol: 60 num 3 (2003): 301 – 310.

Meyerson, D., J. Martin. "Cultural change: an integration of three different views". *Journal of Management Studies*, Vol: 24 num 6 (1987): 623-647.

Mintroff, I. I., E. A. Denton. *A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion and values in the workplace*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. 1999.

Morgan, G. *Imagens da organização*. São Paulo: Atlas. 1996.

Morton, D., C. Byrne, J. Dahling, e S. Chau. "Spirituality, religion, and emotional labor in the workplace". *Journal of Management, Spirituality & Religion*, Vol: 8 num 4 (2011): 299-315.

Pettigrew, A. M. "On studying organizational cultures." *Administrative Science Quarterly*, Vol: 24 num 4 (1979): 570-81.

Peterson, C et al. *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press. 2004.

Deus abençoe a aula de hoje: um estudo da religião na cultura uma instituição de ensino superior em Fortaleza Pág. 331

Rego, A., Cunha, M. P., & Meyer Jr., V. “Quantos participantes são necessários para um estudo qualitativo? Linhas práticas de orientação”. *Revista de Gestão dos Países de Língua Portuguesa*, Vol: 17 num 2 (2018): 43-57.

Saroglou, V. “Religion and the five factors of personality: A meta-analytic review”. *Personality Individual Differences*, Vol: 32 num 1 (2002): 15–25.

Schermerhorn Jr., J. R., J. G. Hunt, e R. Osborn. *Fundamentos de comportamento organizacional*. Porto Alegre: Bookman. 2005.

Sinha, A., B. Varkkey, R. Kikani, e P. Dave. “Professionalizing a Religio-centric Firm through Workplace Learning”. *Vikalpa*, Vol: 42 num 4 (2017): 251-260.

Silva, Rogério Rodrigues. “Espiritualidade e religião no trabalho: possíveis implicações para o contexto organizacional”. *Psicologia Ciência e Profissão*, Vol: 28 num 4 (2008): 768-779.

Souza, Vanessa Karla Mota de. “Individualismo e cultura”. *CAOS*, num 7 Vol: 9 (2005): 61-73.

Srour, Robert. *Poder, cultura e ética nas organizações*. Elsevier: Brasil. 2012.

Thévenet, M. “A cultura de empresa hoje em dia”. *Revista de Administração*, Vol: 26 num 2 (1991): 32-39.

Tracey, P. “Religion and organization: A critical review of current trends and future directions”. *Academy of Management Annals*, Vol: 6 num 1 (2012): 87-134.

Tracey, P., N. Phillips, e M. Lounsbury. “Taking religion seriously in the study of organizations”. *Religion and organization theory*, num 41 (2014): 3-21.

Tylor, E. B. *Primitive culture: researches into the development of mythology, philosophy, religion, art, and custom*. Local: Murray. 1871.

Vergara, S. C. “A resiliência de profissionais angolanos”. *Revista de administração pública*, Vol: 42 num 4 (2008): 701-718.

Zanoni, P. et al. “Guest editorial: Unpacking diversity, grasping inequality: Rethinking difference through critical perspectives”. *Organization*, Vol: 17 num 1 (2010): 9-29.

Wildes, I. *Cultura religiosa: as religiões do mundo*. Petrópolis: Vozes. 1995.

REVISTA
INCLUSIONES M.R.
REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.