

A INTEGRAÇÃO E O CONVÍVIO DE MULHERES MUÇULMANAS NO MERCADO DE TRABALHO - UM ESTUDO SOBRE DIVERSIDADE CULTURAL E RELIGIOSA NA CIDADE DE SANTANA DO LIVRAMENTO/RS

LUISE BITTENCOURT PERES

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA - UNIPAMPA (UNIPAMPA)

SEBASTIAO AILTON DA ROSA CERQUEIRA ADAO

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA - UNIPAMPA (UNIPAMPA)

Agradecimento à órgão de fomento:

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

A INTEGRAÇÃO E O CONVÍVIO DE MULHERES MUÇULMANAS NO MERCADO DE TRABALHO – UM ESTUDO SOBRE DIVERSIDADE CULTURAL E RELIGIOSA NA CIDADE DE SANTANA DO LIVRAMENTO/RS

INTRODUÇÃO

No cenário atual percebe-se o quanto a diversidade cultural está cada vez mais presente nas atividades cotidianas, intensificada pela globalização e pelas migrações que permitem com que sociedades com diferentes culturas, religiões e costumes convivam umas com as outras. De acordo com Gümüşay (2017), dado o aumento da globalização e o crescimento das religiões em torno do planeta, acredita-se que esse movimento faça com que uma religião de um determinado país interaja com costumes estrangeiros ou minoritários de outros países, neste sentido, as organizações e sociedade devem dispor de ferramentas para lidar com a pluralidade.

Assiste-se nessa segunda década do século XXI uma fuga em massa de pessoas de diversas partes do mundo, que saem de seu país em busca de melhor qualidade de vida, bem como de melhores oportunidades de crescimento profissional. Sendo que essas fugas são impulsionadas por conflitos políticos e guerras civis, como no caso de países de maioria muçulmana no Oriente Médio e na África. Assim, podem surgir em grande parte dos países acolhedores do ocidente alguns problemas de adaptação, visto que a religião é fortemente vinculada a questões culturais e que buscam orientar a sociedade.

Desta forma, analisar a diversidade cultural no mercado de trabalho é algo de importância no cenário atual, visto que as organizações podem vir a ter contato constante e direto com indivíduos de outros países e, conseqüentemente, com culturas, costumes e religiões diferentes. É neste contexto que, a discriminação e o preconceito ganham formas e se disseminam entre a sociedade e as organizações.

Sabe-se que existem diversas culturas e religiões e mesmo assim, é indispensável que o convívio pacífico e a aceitação sejam perpetuados entre os grupos sociais. Visto isso, é necessário que as organizações dos países que recebem refugiados consigam desenvolver uma cultura que acolha as diferenças culturais e religiosas.

Percebe-se o fenômeno da diversidade cultural e religiosa, no município de Santana do Livramento, na Região dos Pampas, Rio Grande do Sul, na qual expressões culturais se fazem presentes no dia a dia da cidade que demonstram a presença de uma comunidade muçulmana, como por exemplo, a existência da Sociedade Árabe Palestina e de uma pequena mesquita no centro da cidade, sendo que cabe ressaltar que os árabes palestinos se tornam uma comunidade ainda maior quando se juntam com os patrícios que chegam e decidem viver na cidade vizinha de Rivera, no norte do Uruguai. Cabe frisar que Santana do Livramento/RS e Rivera no Uruguai são cidades conurbadas e separadas por uma linha divisória internacional. Para Alves e Cadoná (2015) o Sul do Brasil, especialmente nas fronteiras com o Paraguai, Argentina e Uruguai, abriga a comunidade árabe interessada nas possibilidades de comércio.

Desta forma, entende-se que os imigrantes, refugiados, descendentes e, até mesmo, quem decide se converter à religião muçulmana podem vir a encontrar dificuldades de colocação no mercado de trabalho na cidade de Santana do Livramento. Cabendo aqui outro destaque, o fato de que as mulheres locais acabam conhecendo esses imigrantes que chegam, casam-se e convertem-se ao islamismo adotando a cultura

e religião do esposo, o que parece aumentar ainda mais o número de mulheres vistas nas ruas com trajes muçulmanos.

Assim sendo, percebe-se que a dificuldade de integração pode estar presente principalmente nas mulheres muçulmanas de origem e muçulmanas convertidas que, por possuírem costumes muito diferentes da maioria das mulheres locais, podem ter maior dificuldade de adaptação e aceitação.

Com base nesse pensamento, esta pesquisa procurou identificar a integração e o convívio das mulheres muçulmanas de Santana do Livramento/RS no mercado de trabalho local sem abrirem mão da sua cultural e religião.

Sabendo-se que, de acordo com a Agência da ONU para Refugiados – ACNUR (2017), somente no ano de 2017 vivenciou-se o deslocamento forçado de 69 milhões de pessoas que tiveram que sair de seus países de origem por motivos de conflitos políticos, religiosos e catástrofes ambientais, percebe-se a relevância de estudos que suscitem a discussão sobre as diversidades culturais e religiosas na sociedade, principalmente nas organizações, visto que essas pessoas que saem de seus países possuem a necessidade de se realocarem em outros lugares e também de se inserirem no mercado de trabalho para recomeçarem e recuperarem, em termos sociais e materiais, o que ficou para trás em suas vidas.

Ademais, dados como o Pew Research Center - PRC (2015) demonstram o potencial crescimento das religiões no mundo estimado até o ano de 2050, sendo que o islamismo ganhará destaque visto que seu crescimento ultrapassará o de qualquer outra religião. Caracterizados como jovens e com altas taxas de fecundidade, a quantidade de muçulmanos deverá aumentar até alcançar o número de cristãos em todo o mundo e compor 30% da população mundial, segundo dados da PRC.

Conforme Aseff (2014), publicação uruguaia com dados sobre a imigração de árabes para a região da fronteira gaúcha com o Uruguai, essa autora afirma que no Rio Grande do Sul, segundo números apurados pelo consulado, os libaneses são aproximadamente 90 mil, entre os vindos do Líbano e os descendentes nascidos no Brasil. Já os palestinos, cujos dados estão defasados, são estimados em 25 mil pessoas morando no estado gaúcho. Apenas ressaltando que esses processos de imigração iniciaram em 1820.

Visto isso, pretende-se que esta pesquisa propicie conhecimentos para as organizações locais sobre a diversidade cultural e religiosa e por abordar um tema que pode atingir o mercado de trabalho positivamente, pretende-se reunir informações e teorias que possam servir de base para futuros estudos na área de diversidade nas organizações, visto que se trata de um tema atual.

2 REFERENCIAL REÓRICO

Neste capítulo serão apresentadas as teorias necessárias para o esclarecimento do tema e, posteriormente, análise dos dados coletados. A seguir, passa-se para a diversidade cultural e religiosa no mercado de trabalho.

2.1 Diversidade Cultural e Religiosa no Mercado de Trabalho

A diversidade cultural é identificada em todas as sociedades e os meios de convívios. Nos dias atuais vê-se um crescimento do número de pessoas de diferentes países, etnias e religiões entrando em contato umas com as outras por diferentes motivos, como por meio das migrações e até mesmo nas relações organizacionais, que com a globalização, acentuou as relações internacionais das empresas.

De acordo com Hanashiro e Carvalho (2005), as atuais definições de diversidade cultural são variadas, alguns conceitos são mais restritos, pois enfatizam apenas gênero, raça e etnia quando outros se referem a qualquer diferença entre as pessoas, afirmando que todos os indivíduos diferem um do outro.

Para Kadlubitski (2012) a diversidade é a diferença existente entre as culturas, já que cada cultura tem sua forma de compreender o mundo, com isso pode-se dizer que a diversidade é o contrário da homogeneidade. As culturas são originais e possuem diferentes peculiaridades como os símbolos, tradições, ritos, idioma, alimentação, entre outros.

Para entender o conceito de diversidade cultural, Holmgren e Jonsson (2013) comentam que é necessário inicialmente definir a cultura. A cultura na visão de Schein (1985) é um fenômeno dinâmico presente e promulgado em todos os momentos, desenvolvido através das interações entre as pessoas e moldado pelo comportamento, se caracterizando como um conjunto de estruturas, rotinas, regras e normas que orientam e restringem o comportamento humano.

Desta forma os autores Holmgren e Jonsson (2013) entendem a diversidade cultural como a presença de diferentes culturas, com diferentes valores, normas e comportamentos em um sistema social.

Analisando as mudanças nas sociedades e a necessidade de possuir um relacionamento harmonioso entre todos os grupos sociais, Mazur (2010) afirma que a globalização está exigindo a interação de pessoas de diversas culturas e crenças, pois agora ninguém mais trabalha em um mercado isolado, mas sim em um mercado global em que a concorrência faz parte do dia a dia e é exatamente por isso que as organizações devem estar abertas a mudanças.

Como a cultura interfere de forma complexa nos indivíduos, a diversidade cultural pode ser vista de maneiras distintas dentro das organizações e até mesmo afetá-las de maneiras positivas e negativas, já que conflitos podem ser mais propensos a ocorrerem em grupos heterogêneos devido às diferenças de comportamento entre as pessoas (HOLMGREN; JONSSON, 2013).

Para Lozano e Escrich (2017) a diversidade cultural afeta a harmonia social e política assim como a coesão e eficiência das organizações visto que ela envolve vários fatores como os valores, crenças, costumes e a identidade do indivíduo.

O incremento da diversidade cultural no meio organizacional de acordo com o Instituto Ethos (2000), é o caminho para a competitividade, de forma que as organizações busquem investir na manutenção e incentivo da mão de obra cada vez mais diversificada, além de também ser vista como um compromisso ético.

Contudo, Justo (2012) questiona até que ponto as organizações utilizam da diversidade cultural e suas políticas como vantagem competitiva, algo positivo e essencial para o crescimento do cenário estratégico ou, ao invés disso, somente cumprem normas para evitar vários riscos, como aplicação de multas.

Desta maneira, Mazur (2010) percebe que a vantagem competitiva e o aumento da produtividade do trabalho podem ser desenvolvidos através da criação de um ambiente justo e seguro, onde todas as pessoas possuem acesso às mesmas oportunidades, sendo a gestão e a valorização da diversidade os componentes principais para a eficácia da produtividade. Contudo, a diversidade deve ser muito bem gerenciada na organização, caso contrário irá se tornar um obstáculo no alcance das metas organizacionais.

Assim sendo, constata-se que estimular a diversidade cultural e atuar contra a discriminação a empresa fortalece o respeito entre os colaboradores, reconhecendo seus talentos. Os valores e comportamentos organizacionais repercutem na relação com o

cliente, fornecedores e a comunidade, sendo assim o pluralismo se reflete de forma positiva nos relacionamentos organizacionais. Além disso, a diversidade na organização é a responsável pelo ambiente estimulante e produtivo e a valorização dela contribui para um clima e cultura organizacional positivo, pois a integração é valorizada e o sentimento de pertencer à organização é mais profundo reforçando o vínculo dos colaboradores, conforme Instituto Ethos (2000).

Ketzer *et al* (2018) afirmam que é necessário debater sobre o incremento da diversidade cultural nas organizações com o intuito de melhorar as estratégias relacionadas ao multiculturalismo para que toda a equipe se sinta integrada ao grupo e aos valores organizacional. Os autores acreditam que o diálogo aberto é um grande aliado para que não ocorram discriminações e, conseqüentemente, agregue valor comercial à organização.

Por esses motivos é que as organizações na visão de Mazur (2010) precisam estar alerta à diversidade e serem abertas a mudanças, uma organização que possui a diversidade incluída nos seus processos diários possui mais chance de dispor de uma maior produtividade e vantagem competitiva. Mas sabe-se que gerenciar a diversidade é um desafio para as organizações atuais, pois os gestores devem utilizar práticas gerenciais que são utilizadas em ambientes multiculturais, além, é claro, de saber valorizar esse ambiente e mostrar aos outros como fazê-lo. É por isso que a questão sobre a diversidade nas organizações é importante e irá se tornar mais essencial ainda, devido às diferenças cada vez maiores nas sociedades.

A visão da diversidade contemporânea que cria um valor nas relações humanas segundo o Instituto Ethos (2000) tem origem na busca do respeito e oportunidades igualitárias. A diversidade também significa o princípio da cidadania e representa o cumprimento do direito que todas as pessoas possuem perante a diferença e que elas possam agir de acordo com seus princípios sem serem discriminadas.

Em síntese, de acordo com Fleury (2000), a diversidade cultural nas organizações possui como principal objetivo gerir as relações profissionais, as práticas de trabalho e emprego para que seja possível reter e atrair os melhores profissionais que fazem parte dos grupos minoritários.

Portanto, a UNESCO (2009) destaca a importância de investir na diversidade cultural e no diálogo para que se possam libertar as ideias preconcebidas. Integrar a diversidade cultural especialmente em grupos desfavorecidos pode contribuir na diminuição do preconceito, na busca da paz e prevenção dos conflitos. Ela é a maior garantia da ação dos direitos humanos, porque reforça a democracia entre as sociedades.

Visto este capítulo, percebe-se a importância de valorizar a diversidade cultural no mercado de trabalho já que ela pode ser o meio de prevenção ao preconceito. Parece necessário que a humanidade aprenda a conviver com diversas culturas e costumes, uma vez que a globalização tem requisitado uma maior integração entre as culturas e religiões. Sendo assim, apresenta-se a diversidade religiosa nas organizações.

Pode-se afirmar que a diversidade cultural engloba também a diversidade religiosa, já que muitas vezes a cultura e a religião transpassam barreiras invisíveis e se torna difícil distinguir as suas diferenças.

No entanto, através da ligação entre o estudo da diversidade e o do direito humano, na visão de Kadlubitski (2012) surge o interesse pelos grupos que permanecem desfavorecidos nas relações sociais, ou seja, grupos religiosos. Na visão deste autor, a religião possui um comportamento instintivo na qual suas manifestações podem ser observadas através das culturas. Portanto, na visão do autor, a religião se faz presente na cultura humana, entre os povos e em todas as épocas.

As culturas regionais, étnicas e religiosas são responsáveis pelas diferenças dentro dos países para Hofstede, Hofstede e Minkov (2010), e na medida em que essas culturas são aprendidas desde o nascimento, podem ser caracterizadas como culturas nacionais. Que na visão dos autores, a definição de cultura nacional é a reprodução de certos comportamentos adquiridos pelo indivíduo por crescer em certo país.

Desta maneira, todas as manifestações religiosas para Farinha (2014) possuem aspectos naturais na qual é possível identificá-las através de símbolos como a água, o sol, a terra, alimentos entre outros que são considerados bens imateriais da comunidade. Assim como no passado, hoje a religiosidade ainda é motivação de vários conflitos pelo mundo, já que, como no Brasil, a religiosidade é marcada pela diversidade.

Milot (2012) também afirma que as diferenças entre as religiões são grandes potenciais de forte tensão, incompreensão e discriminação. A autora ainda completa dizendo que a diversidade religiosa e a liberdade de consciência e de religião dizem respeito a todas as sociedades democráticas e que independente da realidade nacional é necessário lidar com todos os desafios da diversidade cultural e religiosa para formar cidadãos que vivem pacificamente e aceitam as diferenças.

Do mesmo modo, o fluxo migratório de acordo com Milot (2012) também é a causa que coloca a sociedade em contato, cada vez mais significativo, com várias formas de concepções de vida e também de crenças. Para a autora, seja qual for a forma que determinada religião toma, é importante lembrar que ela faz parte do funcionamento da sociedade, sendo parte do domínio social, cultural e político também.

A Organização das Nações Unidas, ONU, proclamou em 1981 a Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Intolerância e Discriminação Fundadas na Religião ou nas Convicções. O art. nº 2 desta Declaração refere-se ao fato de que ninguém pode ser discriminado pela sua religião e que todos possuem direitos iguais independente de religião ou convicção.

Segundo Schein (1985) nada pode afirmar que determinada religião e sistema moral são superiores a outra religião e outra cultura, assim certos valores só são confirmados por meio da experiência social compartilhada em grupo.

Com isso, Medeiros *et al.* (2014) sustentam que a inclusão no mercado de trabalho tem um importante papel para a construção de uma sociedade justa e igualitária, possuindo ainda compromisso com as minorias e a diversidade. Incluir um indivíduo na sociedade é torná-lo capaz de gozar dos mesmos direitos e ainda quebrar paradigmas que existem sob os grupos estigmatizados. Visto isto, a seguir apresenta-se a metodologia que orientou o presente estudo.

3 METODOLOGIA

Tendo em vista o objetivo proposto por esta pesquisa, que foi identificar a integração e o convívio das mulheres muçulmanas de Santana do Livramento/RS no mercado de trabalho local sem abrirem mão da sua cultural e religião, propõe-se realizar uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa.

A pesquisa descritiva segundo Trivínõs (2006), o estudo descritivo foca no desejo de conhecer o problema de pesquisa, suas características, problemas e agentes, exigindo do pesquisador informações sobre o que se deseja pesquisar.

Já as pesquisas com abordagem qualitativa, na visão de Denzin (2006, p. 23) se caracterizam por “ressaltar a natureza socialmente construída da realidade, a íntima relação entre o pesquisador e o que é estudado e as limitações situacionais que influenciam a investigação”. Justifica-se a utilização desta abordagem visto que para atingir o objetivo proposto foi necessária uma pesquisa profunda sobre o tema.

Ademais, esta pesquisa é classificada como uma pesquisa de campo, visto que para Marconi e Lakatos (2003) esse método de pesquisa é utilizado para captar informações e conhecimentos sobre determinado problema no qual se procura uma resposta. Neste caso, classifica-se como uma pesquisa de campo, que tem como objetivo aumentar a familiaridade dos pesquisadores sobre a temática estudada.

Desta forma, os dados foram coletados por meio de entrevistas em grupo e observações não participantes, que ainda de acordo com os autores acima são as técnicas de podem serem utilizadas no método proposto.

A pesquisa foi realizada com oito mulheres muçulmanas residentes na cidade de Santana do Livramento/RS. O critério de escolha das participantes da pesquisa foi o de que fossem muçulmanas, seguissem os costumes da religião e desenvolvessem algum tipo de atividade laboral na cidade.

As entrevistas realizadas com as participantes da pesquisa foram em grupo. O primeiro grupo contou com cinco mulheres e a entrevista ocorreu em um empreendimento de uma das entrevistadas. A outra entrevista foi realizada na mesquita da cidade de Santana do Livramento com mais três mulheres. Tomou-se o cuidado de realizar as entrevistas em locais que eram de conhecimento e de fácil acesso às entrevistadas, para que elas se sentissem à vontade para falar sobre o tema que envolve suas crenças. Nesses momentos ocorreram também as observações não participantes, na qual foi desenvolvido um diário de campo.

Logo após as entrevistas e observações, os dados foram analisados com base na análise de conteúdo descrita por Bardin (2011). Para esta autora a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações que tem o objetivo de codificar o material coletado por meio da criação de um sistema de categorias, para que seja possível transformar os dados brutos de uma forma mais simplificada e melhor apresentada. Inicialmente realizou-se uma pré-análise dos dados coletados com o intuito de realizar uma leitura flutuante destes dados e transcrevê-los.

4 ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

Neste capítulo apresentam-se as análises dos dados coletados, partindo do perfil das entrevistadas.

4.1 Perfil das Mulheres Muçulmanas

Vê-se no quadro abaixo o perfil das mulheres muçulmanas entrevistadas.

Quadro 1: Perfil das mulheres muçulmanas entrevistadas

Nome	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
Idade	44	47	37	37	38	40	40	26
País	BR	UY	BR	UY	BR	UY	BR	BR
Origem	Palestina	UY	Palestina	UY	BR	UY	Palestina	Palestina
Situação Religiosa	Nascida na Religião	Convertida	Nascida na Religião	Convertida	Convertida	Convertida	Nascida na Religião	Nascida na Religião
Nível Ensino	Sup. Comp.	Esp.	Sup. Incomp.	2º Grau Comp.	2º Grau Comp.	Sup. Comp.	Esp.	Sup. Em Andamento
Tempo Trabalho	+ 5 anos	+ 5 anos	+ 5 anos	+ 5 anos	+ 5 anos	1 a 2 anos	+ 5 anos	- de 1 ano
Tipo Org.	Empresa Muçulmana	Empresa Muçulmana	Empresa Muçulmana	Empresa Muçulmana	Empresa Muçulmana	Privada	Empresa Muçulmana	Privada
Profissão	Comércio Próprio	Comércio Próprio	Comércio Próprio	Balconista	Balconista	Prof. Pilates	Comércio Próprio	Autônoma

Fonte: Elaborada pela autora da pesquisa.

Através da análise do quadro 1 é possível identificar que as mulheres possuem idades entre 26 a 47 anos, são dispostas entre brasileiras e uruguaias. A M1, M3, M7 e M8 são de origem árabe, seus pais imigraram jovens para a cidade de Santana do Livramento e elas foram criadas de acordo com os costumes culturais e religiosos do islamismo. Enquanto as mulheres M2, M4, M5 e M6, nasceram na região da fronteira, em Santana do Livramento ou Rivera e se converteram para a religião, três delas porque casaram com um muçulmano e a M5 por, ela e seu esposo, terem se identificado com o islamismo decidiram se converter juntos.

Sobre o trabalho, somente duas das mulheres muçulmanas trabalham em organizações de origem não muçulmana, ou seja, a M6 é professora em uma Clínica de Pilates e a M8 é autônoma, revende produtos de beleza, o que se caracteriza como uma das limitações da pesquisa. Já a M1, M2, M3 e M4 possuem seu próprio empreendimento na cidade e a M4 e M5 trabalham em organizações de origem muçulmana, inclusive a M5 é funcionária da M1.

Dentre elas, uma possui ensino superior em andamento enquanto outras quatro já o concluíram, dentre essas quatro, duas delas possuem especialização, entretanto, por mais que algumas tenham qualificações, a profissão predominante é o comércio.

A seguir, apresenta-se o capítulo de análise dos dados, a diversidade cultural e religiosa no mercado de trabalho de Santana do Livramento/RS na percepção de mulheres muçulmanas.

4.2 A Diversidade Cultural e Religiosa no Mercado de Trabalho de Santana do Livramento na Percepção de Mulheres Muçulmanas

Este capítulo constitui a questão do preconceito da cultura religiosa das mulheres muçulmanas na cidade de Santana do Livramento.

Para a maioria das mulheres entrevistadas a discriminação é um fato na cidade, percebe-se isso na fala da M6, em que ela afirma que a discriminação existe em todos os lugares e países, mas se sente abençoada por morar em uma cidade em que se consegue conviver com isso, ela afirma que: “nós graças a Deus somos abençoadas por morar em um lugar em que as pessoas convivem bem, sempre tem uma ou outra pessoa que pode achar estranho, diferente ou não entender, mas em geral dá para conviver”.

Ao contrário do pensamento da entrevista acima, a M1 relatou que o primeiro impacto que as pessoas têm é com a vestimenta da mulher, já que muitas pessoas dizem: “porque vocês estão todas tapadas se estão no nosso país?” (M1). Com base na fala desta entrevistada, pode-se perceber que muitas pessoas não conseguem distinguir a cultura da religião, já que a maioria das mulheres entrevistadas é brasileira, porém muçulmanas, o que diz respeito a uma questão religiosa e não sobre a nacionalidade. Isso pode ocorrer, segundo Kadlubitski (2012), em razão de compreender a religião através da cultura manifestada, uma vez que a religião se faz presente na cultura humana, em todos os povos e em todas as épocas.

A entrevistada M2 também acredita que ocorre essa confusão, mas que é necessário divulgar que a religião é universal, para todas as pessoas e não somente para um povo ou nacionalidade.

Para a M7 tudo isso ocorre porque muitas pessoas não sabem que uma parte dos muçulmanos existentes na cidade são brasileiros, e isso faz com que ela escute algumas coisas, como por exemplo, as pessoas falarem que ela não deve saber falar o português.

M7 alega que: “acham que tu às vezes nem sabe falar, então é bom mostrar quando alguém mexe contigo, tu fala assim um português perfeito de propósito e as pessoas ficam surpresas que eu falo bem o português, então eles tem essa ideia de que a gente é um zumbi”.

Caba ressaltar que M3 também afirma que a distinção entre a cultura e a religião ocorre, já que ela e sua irmã também possuem certa dificuldade de separar o islamismo da cultura árabe. Ela ainda diz que muitas pessoas já a perguntaram se ela dançava a dança do ventre, dança árabe tradicional, e comentou a entrevistada M3: “só porque eu to de lenço já me veem como uma árabe e ao mesmo tempo já mistura com a cultura árabe”.

Acrescenta-se que para Holmgren e Jonsson (2013) a cultura é o estilo de vida dos grupos sociais que são compartilhados de geração para geração, sendo seus comportamentos derivados do ambiente na qual os indivíduos crescem. Isso é perceptível quando M1 afirma que existe preconceito até mesmo dentro da sua comunidade muçulmana por falta de conhecimento na diferenciação da cultura e da religião. Ela afirma que alguns anos atrás a comunidade muçulmana de Santana do Livramento era composta somente de imigrantes árabes que migraram para o Brasil, logo após um tempo, até que a religião fosse conhecida, surgiram os muçulmanos brasileiros convertidos, além dos filhos dos imigrantes que nasceram no Brasil, entre eles, as mulheres muçulmanas brasileiras costumavam se reunir para discutir assuntos da religião e também para estudar sobre o tema, segundo M1:

Quando nós divulgávamos algo da religião que era diferente do costume que eles dizem, porque eles faziam certas coisas e nós falávamos, não gurias isso que teus país estão fazendo não existe, é cultural e nossa religião não diz isso... chegou um ponto das pessoas dizerem “mas quem são elas, elas não sabem nem falar árabe e estão querendo vir nos ensinar agora.

Muito desse preconceito e discriminação pode ocorrer, conforme a UNESCO (2009), pelo pensamento de perceber a cultura como fixa, criando linhas territoriais entre o fim de uma cultura e o início de outra.

Quando questionada se já passou por situações constrangedoras, a entrevistada M7 disse que: “na rua eu já vi uma criancinha me chamando de bruxa”. Ela ainda diz que nos vídeos games sempre tem um homem que é o assassino ou o terrorista com a vestimenta palestina e isso pode incentivar alguns comportamentos discriminatórios. Para M8, isso ocorre por conta dos pais que só assistem à televisão e ainda passam certas atitudes para os filhos, “dizendo que as mulheres são tapadas e os homens terroristas” (M8).

Essas condutas podem ser atribuídas, na visão de Silva e Brandim (2008), como uma ameaça aos padrões culturais já que muitas vezes a diferença é associada à inferioridade e desigualdade, um exemplo é um dos padrões da cultura ocidental, o cristianismo, que é dito como o correto na sociedade e faz com que os grupos minoritários, no caso a diversidade cultural e religiosa do Oriente Médio, seja afetada.

Para a M7 a discriminação se faz presente na sociedade por já ter passado por algumas situações constrangedoras quando a sua família possuía uma farmácia em Santana do Livramento. Segundo ela as pessoas que entravam no estabelecimento e percebiam que quem iria atendê-las era uma mulher muçulmana, iam embora. Ela diz que o que corrobora para isso é a falta de conhecimento das pessoas que não vão atrás de informações sobre a religião.

Seguindo ainda o mesmo raciocínio, M3 também comenta sobre a propaganda enganosa da mídia que faz com que o preconceito se dissemine cada vez mais, “porque uma pessoa sem essa intoxicação de informação errada já tem um pouquinho de

discriminação, então com toda essa informação totalmente errada é complicado”. A entrevistada ainda afirma que a maior questão é a dificuldade que as pessoas possuem de separar a religião das ações das pessoas. Neste contexto, quando a mídia é apresentada como aquela que passa informações distorcidas para a sociedade, pode-se apresentar o conceito de diversidade de Fleury (2000). A diversidade para a autora consiste em várias pessoas que possuem identidades diferenciadas, mas que interagem no mesmo sistema social onde existem os grupos de maioria que obtêm maior vantagem de recursos econômicos e de poder em relação aos outros.

De acordo com a fala da entrevistada M3 que converge com Fleury (2000), pode-se dizer que o grupo de maior poder neste contexto é a mídia que para M3 possui um papel de grande poder em relação aos muçulmanos, já que segundo ela, usa suas atividades para disseminar informações errôneas.

A M7 afirma que antes da mídia distorcer a religião muçulmana, mostrando a ação das pessoas justificada pela religião, não existia muita discriminação na cidade já que faz aproximadamente 60 anos da imigração palestina na cidade:

O prefeito criou uma data em Santana do Livramento para se comemorar os 60 anos da imigração dos palestinos na cidade, há 60 anos que tem palestinos na cidade, nunca ninguém ouviu falar de terrorismo, escândalos, coisas assim desse gênero, então tu vê que a mídia hoje fala muito disso e tu vê que as pessoas ficam assustadas quando nos olham na rua (M7).

Percebe-se a importância de trabalhar a diversidade cultural e religiosa em Santana do Livramento através da fala da entrevistada M7, já que a comunidade muçulmana é perceptível e eles já estão há mais de 100 anos na cidade. Para Milot (2012) é através desse fluxo migratório que a sociedade em contato, cada vez mais, com várias formas de concepções de vida e também de crenças. Visto que a cidade possui uma migração ativa e constante compreende-se que esta região é propícia para o desenvolvimento das diversidades, sejam elas sociais ou organizacionais.

Entende-se que a questão da vestimenta tradicional muçulmana é o que mais causa estranheza e, conseqüentemente, o preconceito para a sociedade que desconhece a religião e os motivos do seu uso, porém para a M7 a roupa se torna a proteção que a mulher possui. Ela afirma que quando não fazia uso da roupa sempre passava por momentos constrangedores na rua, e logo após seu uso o respeito da sociedade, especialmente dos homens, se tornou evidente.

De acordo com Milot (2012) é muito importante para a sociedade em geral que o conhecimento se dissemine, pois de acordo com a autora, seja qual for a forma que determinada religião toma, é importante lembrar que ela faz parte do funcionamento da sociedade. É exatamente este conhecimento que M1 acredita que faça falta para as pessoas, já que para ela o que maximiza a discriminação é a falta de informação e não conhecer corretamente os costumes da religião e seus motivos, ela ainda afirma que a ignorância é o que faz com que as pessoas possuam um julgamento:

Porém a opinião da M6 diverge com a da entrevistada M1, para ela o preconceito e a discriminação existem por conta da inversão de valores que a sociedade atual vive, uma vez que em grande parte a mulher é discriminada por suas vestimentas e não por estar fazendo algum mal para a sociedade.

Segundo Schein (1985) nada pode afirmar que determinada religião e sistema moral são superiores à outros. Assim como afirma M7, todos possuem o direito de serem respeitados e a obrigação de respeitar, não é porque uma pessoa não segue a mesma religião que a outra que ela deva ser discriminada por conta disso, “assim como nós respeitamos os católicos, porque a gente vive em um país católico praticamente e

respeitamos a religião, não tem nada que seja extraordinário, que seja diferente, a gente vive do mesmo jeito”.

Analisando a mulher muçulmana que exerce os costumes da religião no trabalho, é possível identificar a existência da diversidade cultural e religiosa nas organizações da cidade de Santana do Livramento.

O preconceito pode se manifestar de diversas formas na sociedade e no meio organizacional, especialmente contra segmentos minoritários da sociedade, como por exemplo, grupos estigmatizados por suas crenças. Entende-se o preconceito relacionado à crença na fala da entrevistada M5, que trabalha no empreendimento da M1, ela afirma que há o preconceito na hora da contratação de uma mulher muçulmana, “a pessoa olha e já não quer pelo modo de vestir, porque tem que rezar durante o dia” (M5), é por conta disso que ela acredita ser mais fácil trabalhar para muçulmanos.

Assim, algumas das mulheres entrevistadas concordaram que as organizações da cidade possuem preconceito na hora de contratar uma mulher muçulmana e elas atribuem isso aos costumes da religião, principalmente a vestimenta. Neste momento, novamente a questão dos trajes muçulmanos utilizados pelas mulheres é abordado, aqui se percebe a relevância que uma vestimenta possui em estereotipar um grupo e como as entrevistadas ficam aborrecidas em ter que falarem inúmeras vezes que a vestimenta que elas usam não interfere nas suas relações com a sociedade.

Para M3 a vestimenta não interfere na produtividade de uma pessoa, para provar isso ela dá exemplos de duas mulheres que não estão vestidas de acordo com os padrões islâmicos para constatar que uma delas pode vir a ter a capacidade produtiva e talvez a outra não:

Então se as pessoas entendessem lá fora que o que faz a diferença não é a roupa que ela usa, mas sim a capacidade intelectual, a competência dela, o interesse dela, o esforço dela. É isso que faz ou pelo menos deveria ser a motivação pro patrão né, do empregador empregar uma pessoa e não a roupa dela.

M6 afirma que as organizações podem possuir algum tipo de preconceito e não empregar as mulheres muçulmanas, todavia a maioria das pessoas está compreendendo cada vez mais a religião e isso faz com que o preconceito diminua.

Com isso, a M1 diz que a cidade de Santana do Livramento não possui muitos problemas com as mulheres muçulmanas nas organizações, no entanto ela afirma que possui relatos de algumas amigas que possuem residência em outros estados que sofrem preconceito nos seus trabalhos:

Temos exemplos de amigas que são convertidas e que trabalham em outros estados que contam pra gente que às vezes usando os 15 minutos que elas têm direito por lei para fazerem o lanche e ela usufrui para fazer a oração, elas são discriminadas.

Visto isso, discute-se o motivo das organizações utilizarem a diversidade cultural e religiosa e ainda serem preconceituosas com as diferenças. Justo (2012) questiona as organizações que dizem utilizar da diversidade cultural como vantagem competitiva e algo positivo e que ao invés disso, cumprem normas para evitar riscos como aplicações de multas.

Um exemplo que certifica o autor acima é a ocorrência de um fato dentro de uma escola que vai contra a diversidade e que faz pensar que a diversidade se faz presente por questões obrigatórias. A M3 passou por uma situação delicada na escola dos filhos quando ficou sabendo que a oração que as crianças faziam no horário do intervalo estava incomodando a direção da escola. Quando ela foi questionar a diretora o porquê

do incomodo, a mesma respondeu que não entendia porque só a religião deles rezava e questionou o motivo. Essa discriminação ocorrida na escola, em forma de impedimento de demonstrar e seguir determinada crença religiosa, é vedada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos. O art. 18 da declaração afirma que todo ser humano tem direito a liberdade de consciência, religião e pensamento, liberdade sendo esta de manifestar sua religião ou crença, através do ensino, prática, culto e observância, sendo isolada ou coletivamente, além de poder ser em público ou particular (ONU, 1948).

Percebe-se a dificuldade que as organizações possuem em administrar as diversidades. Na visão da M7, as organizações da cidade podem não investir muito nas diversidades, mas mesmo assim ela não passou por nenhum questionamento no trabalho por ser muçulmana. Alguns anos atrás ela trabalhou no Fórum da cidade e foi durante a passagem dela nesse emprego que ela começou a usar as vestimentas islâmicas:

Graças a Deus eu tive essa experiência e as pessoas sempre me respeitaram, sabem valorizar o teu intelecto mesmo né, poxa não é porque tu tá com um pedaço de pano, uma vestimenta diferente que tu vai fazer uma coisa errada, se tu estudou para isso então tu é capaz disso. Graças a Deus eu nunca sofri nenhum tipo de discriminação.

Para Medeiros *et al.* (2014) incluir um indivíduo na sociedade diz respeito a quebrar paradigmas que existem sobre grupos, no caso, religiosos, além da construção de uma sociedade mais justa, demonstrando compromisso com as minorias.

Sobre o preconceito das organizações em empregar uma mulher muçulmana a M3 diz que, “se o empregador tem preconceito de contratar uma pessoa assim, as pessoas vão ter preconceitos”. Visto isso, percebe-se a importância de estimular a diversidade, como afirma UNESCO (2009), para que o preconceito acabe é importante e necessário investir na diversidade cultural em todas as esferas da sociedade, podendo contribuir ainda para a busca da paz e prevenção de conflitos.

Mesmo assim, é perceptível que na cidade a diversidade ainda não é totalmente aceita e livre de pré-julgamentos. Quando a M5 começou a trabalhar em um empreendimento muçulmano ela ainda não fazia uso das vestimentas tradicionais das mulheres muçulmanas e quando ela decidiu começar a utilizar a roupa ela pediu permissão para sua empregadora. Para a M1, ela teve a iniciativa de perguntar por conta de todo o preconceito que possui na cidade, principalmente por parte das organizações que acreditam que o rendimento é afetado pela utilização da vestimenta. Confirmando que isso ocorre M1 disse que, “muitas vezes eu cansei de ver, ela acha que eu não via, mas eu via, as pessoas entravam e davam a meia volta e saiam”.

Através do explanado acima se pode atribuir a falta de diversidade nas organizações da cidade por conta do preconceito que a sociedade em geral possui frente a questões religiosas, especialmente com as mulheres muçulmanas que são destacadas por sua vestimenta, com isso percebe-se a importância do conhecimento e da educação nas sociedades para que não ocorram discriminações.

Segue-se o mesmo raciocínio quando a M4 aborda que o motivo de não contratar uma muçulmana é a falta de informação, ela que também trabalha em uma organização muçulmana, acredita que se fosse trabalhar em outra organização seria com bastante esforço o seu ingresso, “onde eu começar a mostrar os costumes, ideias, pensamentos, com o tempo eu acho que as pessoas vão começar a aceitar que eu reze, aceitar minhas roupas...”. Isso é bastante positivo, já que segundo Mazur (2010), as organizações devem estar abertas a mudanças, já que a globalização exige cada vez mais a interação de pessoas com diversas culturas e crenças.

A maioria das entrevistadas relatou que não possuem muitos problemas para exercer os costumes da religião no horário do trabalho, como por exemplo, a oração.

Este fato pode ser explicado devido a algumas das mulheres trabalharem em organizações muçulmanas, das oito entrevistadas duas trabalham em organizações de muçulmanos, quatro delas possuem negócio próprio, uma delas trabalha de forma autônoma como consultora de beleza e a outra trabalha em uma empresa privada de propriedade de não muçulmanos. Sendo assim, constata-se que o ambiente organizacional da maioria das mulheres muçulmanas entrevistadas não difere dos seus estilos de vida.

Neste mesmo pensamento, a M5 afirma que no trabalho não possui nenhum empecilho para realizar as orações, visto que seus empregadores são muçulmanos que praticam a religião. A entrevistada M4, que também trabalha para muçulmanos, diz que desde que se converteu para a religião nunca teve impedimentos para praticar no horário de trabalho, ela ainda diz que seus empregadores estão sempre a incentivando para que ela exerça os costumes no trabalho, “eu nunca tive problemas para rezar, para nada, nada com respeito a praticar o Islã. Às vezes eu estava trabalhando e recebia uma mensagem do meu chefe perguntando se eu já tinha rezado” (M4).

Constata-se a que a cultura dos membros da organização afeta diretamente seus colaboradores, já que, neste caso, as entrevistadas que trabalham em organizações muçulmanas não possuem quaisquer dificuldades de exercerem os costumes religiosos e sua cultura. Visto isso, se vê a relevância da cultura organizacional dentro das organizações, cultura essa que não pode ser influenciada pelos empregadores, mas sim por todas as pessoas que compõem o quadro da organização. A cultura organizacional definida por características do ambiente e elaborada corretamente, para Medeiros et al. (2014) ela se transforma em uma força que possui influência no comportamento dos indivíduos da organização, abrangendo tanto regras formais e implícitas que são responsáveis pelo comportamento interno adotado.

De acordo com a entrevistada M7 o essencial para que possa praticar os costumes da religião no local de trabalho, é pensar no que se deve fazer para que as pessoas aceitem e respeitem quem está exercendo a religião. Ela acredita, por experiência própria, que a pessoa deve assumir a religião para que as coisas se tornem mais fáceis. Quando ela trabalhava em uma organização pública, de início ela tinha vergonha de demonstrar que era muçulmana e de praticar os costumes no trabalho, a partir do momento em que ela começou a usar as vestimentas características da religião ela não precisou mais contar para as pessoas que ela era muçulmana e que por isso deveria realizar as orações durante o dia. Tomás (2013) assegura que é importante que as manifestações culturais e religiosas ocorram como no caso da entrevistada M7, já que é através da integração que a cultura é vista como algo sólido que possui suas manifestações culturais em torno dos valores compartilhados, isso faz com que gere um consenso na organização e constrói uma cultura forte onde todos os integrantes dessa cultura se sintam pertencentes a ela.

Para M3, rezar no expediente do trabalho não afeta o desempenho do indivíduo, já que o tempo máximo para realizar a oração é de apenas cinco minutos. Segundo ela, a oração é o alimento da alma, por isso que os muçulmanos não deixam de realizá-la, “se tu pegar o trabalhador ele tem direito de uma hora para almoço porque é uma necessidade do corpo dele, nós muçulmanos temos a necessidade de alma, precisamos parar para alimentar a nossa alma e não só nosso corpo” (M3).

O importante para a M1 é seguir as leis de acordo com o país em que a muçulmana está inserida, nada do que será praticado por ela virá a se transformar em algo ilícito ou errado. Ela diz que:

As regras do país em que está são as regras do muçulmano também, eu entro no local e as regras são assim, claro que desde que aquilo não afete o que eu

sigio, mas estamos aqui em um país que é laico e devemos respeitar todas as religiões.

Podem-se comparar as mesmas regras que a entrevistada cita quando se fala em organizações, já que cada uma possui seu modo de gerenciamento das atividades e gestão. Tais determinações dentro das organizações podem ser ditadas através da cultura organizacional visto que de acordo com Santos (2012) a cultura organizacional é tudo que específica, para as pessoas que integram a organização, o comportamento que deve ser adotado no ambiente interno e externo, além da forma de execução das tarefas relacionadas à organização. O importante é que a cultura seja desenvolvida de acordo com as características da organização em questão para que aborde a questão da diversidade.

Quando a M7 foi questionada sobre a facilidade de a mulher muçulmana trabalhar na cidade de Santana do Livramento, ela afirmou que se o empregador não a discriminar, ela poderá ser uma ótima profissional, já que:

A mulher muçulmana é muito regrada, ela é organizada, ela sabe o papel dela, se eu contratei isso contigo eu preciso cumprir porque perante Deus é um pecado eu não cumprir aquilo que eu dei a minha palavra. Então tem coisas assim que tem muito mais vantagem por ser muçulmana porque ela tem isso carregado 24 horas do dia, esse temor a Deus, e capacidade todas tem né, cumprindo com os requisitos que alguém vá pedir eu acho que é uma pessoa normal como outra qualquer, a única diferença é na pratica da oração que ela percorre o dia, no demais acho que ela vai cumprir com as questões dela.

Por esses motivos é que as organizações na visão de Mazur (2010) precisam estar alerta à diversidade e serem abertas a mudanças, uma organização que possui a diversidade incluída nos seus processos diários possui mais chance de dispor de uma maior produtividade e vantagem competitiva.

Realizada a análise, é possível identificar que o mercado de trabalho de Santana do Livramento, na visão das mulheres muçulmanas, não está preparado para o crescimento e desenvolvimento já que a importância de trabalhar com as diversidades ainda não são prioridades para as organizações, como afirmam Ferreira e Canen (2011) para o crescimento das organizações é essencial à criação de novos relacionamentos, já que as mudanças do cenário econômico requerem a modernização dos processos gerenciais e com isso, muitas vezes as relações organizacionais ultrapassam as fronteiras nacionais.

O preconceito está instalado tanto na sociedade em geral, como dentro do ambiente organizacional, percebe-se isso quando as entrevistadas relatam que acreditam que seria complicado trabalharem em outras organizações que não sejam de origem muçulmana. Algumas acreditam que o maior causador do preconceito e consequentemente da discriminação ocorrida na cidade é a falta de informação ou a má informação, já que para elas uma pessoa que conheça e compreenda a religião islâmica não irá praticar atos discriminatórios.

Desta maneira, é interessante desenvolver políticas em Santana do Livramento que contribuam para a propagação da religião islâmica na sociedade, podendo assim se tornar algo conhecido e aceitável. Justificam-se essas ações pela quantidade de famílias muçulmanas que a cidade acolhe, algumas destas participam veementemente do comércio local, porém há outras que não possuem negócios próprios e que precisam se sustentar através de um emprego.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A cidade de Santana do Livramento, por conter uma comunidade muçulmana, grande parte vinda da Palestina, já tem uma predisposição à diversidade cultural e religiosa nas organizações visto que, pessoas que possuem uma cultura e religião que difere da habitual da cidade precisam se inserir na sociedade, sendo assim o objetivo desta pesquisa foi identificar a integração e o convívio das mulheres muçulmanas de Santana do Livramento/RS no mercado de trabalho local sem abrirem mão da sua cultural e religião.

A diversidade cultural e religiosa se faz presente na sociedade e é reconhecida a partir do momento em que na cidade há várias mulheres muçulmanas que são nascidas na religião, são brasileiras filhas de imigrantes palestinos ou são brasileiras que se converteram ao contraírem matrimônio com imigrantes palestinos, mulheres que exercem atividades laborais e que sofrem preconceito e discriminação em função de sua religiosidade e cultura.

O primeiro fator que gera preconceito e pode vir a dificultar a integração e o convívio dessas mulheres foi a confusão entre a nacionalidade e religião, muitas pessoas acreditam que, quem segue a religião islâmica é árabe, porém a religião não diz respeito a somente um povo e sim a toda a humanidade e na cidade a maioria das mulheres muçulmanas convertidas e casadas com imigrantes palestinos ou filhas de imigrantes palestinos nascidas no Brasil, são cidadãs brasileiras com os mesmos direitos e deveres que qualquer brasileiro possui.

Vários foram os desafios identificados pelas mulheres muçulmanas, tendo destaque a prática da cultura e religião no contexto organizacional. Para elas desenvolverem atividade laboral e conciliarem isso com a vida profissional, dependendo do local que o trabalho é realizado, tem gerado diversas discriminações e impedimentos. É por isso, que a maioria das mulheres muçulmanas trabalha em empresas de empreendedores palestinos ou descendentes de palestinos e que seguem a religião muçulmana, desta forma torna-se mais fácil exercer os costumes da religião no horário do trabalho, como a reza e o uso vestimentas muçulmanas.

Percebe-se que a falta de conhecimento está atrelada ao enraizamento da discriminação que já se tornou senso comum perante a sociedade local, por mais que em alguns momentos as entrevistadas afirmam não sofrer nenhum tipo de preconceito que fere sua dignidade, em muitos momentos de questionamentos mais delicados elas se sentiram um pouco desconfortáveis em relatar alguns fatos vivenciados por elas.

Compreende-se que tudo que é diferente do habitual serve como motivo para que a discriminação ocorra e com as mulheres muçulmanas no mercado de trabalho não é diferente. As diferenças ainda parecem assustar grande parte das organizações de Santana do Livramento e isso faz com que as muçulmanas não consigam trabalhar em organizações que não tenham influência religiosa islâmica.

Foi recorrente neste estudo a percepção das mulheres muçulmanas sobre o fato de que boa parte dos gestores não reconhece o direito que todos os colaboradores possuem de acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que é o exercício e demonstração de qualquer religião, consciência e pensamento, e tais gestores acabam por não conceder às mulheres muçulmanas, no espaço laboral, liberdade para praticarem suas crenças, em que até mesmo a vestimenta tradicional é vista como uma forma de atrapalhar o rendimento da mulher no trabalho.

Assim, a integração da mulher muçulmana no mercado de trabalho ocorre especialmente em organizações de empreendedores muçulmanos, por nesse ambiente ser permitido que elas utilizem a vestimenta islâmica no trabalho e tenham intervalos para realizarem a oração ao longo do dia.

Como limitações teve-se o fato de que a maioria das entrevistadas desenvolve atividade laboral em espaços onde a cultura e a religião muçulmana é predominante, não tendo sido possível identificar a integração e convívio dessas mulheres em organizações sem influência religiosa, entretanto, pode-se afirmar que esse fato também faz parte do resultado da pesquisa, além de ter sido possível identificar a importância das diversidades para as organizações locais.

Por fim, recomenda-se ao poder público municipal, assim como para a Associação Comercial de Santana do Livramento – ACIL, que desenvolvam um trabalho de conscientização, principalmente do setor do comércio local, que é uma das atividades econômicas mais relevantes na cidade. É necessário criar formas de estimular a diversidade cultural e religiosa, identificando-a como um fenômeno local que faz parte do cotidiano da cidade, para que essas mulheres consigam se inserirem, não só em organizações de origem muçulmana, mas também em todo o mercado de trabalho local.

Percebeu-se neste estudo que a informação é importante quando diz respeito à questão do preconceito, assim, iniciativas do poder público por meio de políticas públicas podem auxiliar na inclusão desta parte da população santanense que tem hábitos e costumes diferentes da maioria católica local ou de outras religiões cristãs que se inserem com mais facilidade no mercado de trabalho. Ressalta-se que os imigrantes palestinos empregam um número grande de mulheres católicas ou cristãs no comércio local e essa reciprocidade deveria ser mais bem estimulada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACNUR. **Tendencias Globales: desplazamiento forzado em 2017.** Agencia de La ONU para los Refugiados, 2017.
- AGUIAR, Gardeno Souza de; SIQUEIRA, Marcus Vinícius Soares. Diversidade Cultural no Trabalho: os desafios em ser mulher em uma organização financeira. In: XXXI Encontro da ANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2007.
- ALVES, C. N.; CADONÁ, M.A. Imigração Árabe e Comércio de Fronteira: uma análise da influência da cultura nas atividades comerciais desenvolvidas por imigrantes e descendentes de imigrantes árabes na fronteira entre Santana do Livramento (Brasil) e Rivera (Uruguai). **Redes.** Santa Cruz. V. 20, n.3, p.63-80, 2015.
- ASEFF, L.C. Um olhar sobre a presença árabe na fronteira. **Estudios Historicos.** N. 12, p. 1-12, jul. 2014.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo.** 1. ed. São Paulo: Edições 70, 2011.
- CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; DA SILVA, Roberto. **Metodologia Científica.** 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- DENZIN, Norman K. **O Planejamento da Pesquisa Qualitativa: teorias e abordagens.** 2. ed. São Paulo: Artmed, 2006.
- FARINHA, Alessandra Buriol; CARLE, Cláudio Baptista. A Diversidade Religiosa e o Patrimônio Imaterial: Navegantes e Iemanjá em Pelotas – RS. **Revista Expressa Extensão.** Pelotas, v.19, n.1, p.81-92, 2014.
- FERREIRA, Marcelo Sales; CANEN, Alberto Gabbay. A Influência da Diversidade Cultural Brasileira na Gestão de uma Rede Associativista de Supermercados. In: **VIII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia.** Anais. Resende: SEGeT, 2011.
- FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a Diversidade Cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas.** São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul./set. 2000.
- GÜMÜSAY, A. A. The potential for plurality and prevalence of the religious institutional logic. **Business & Society.** V. 0, p. 1-26, 2017.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; CARVALHO, Sueli Galego de. Diversidade Cultural: panorama atual e reflexões para a realidade brasileira. **Revista Eletrônica de Administração**. Porto Alegre, v. 11, n. 5, set./out. 2005.

HOFSTEDE, G.; HOFSTEDE, G.J.; MINKOV, M. **Cultures and Organizations: Software of the Mind**. 3ed. USA: McGraw-Hill, 2010.

HOLMGREN, Dhakshayene; JONSSON, Anneli. **Cultural Diversity in Organizations: a study on the view and management on cultural diversity**. 100f. Dissertation (Master thesis) - Umeå School of Business and Economics, Umeå, 2013

INSTITUTO ETHOS. Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade. São Paulo: Instituto Ethos, 2000.

JUSTO, Alexandra Martins Benedetti. **A gestão da diversidade nas companhias aéreas que atuam no Brasil**. 196 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Mestrado em Administração, Universidade Municipal de São Caetano do Sul, São Caetano do Sul, 2012.

KADLUBITSKI, Lidia. Diversidade e o Ensino Religioso. In: Jornada Interdisciplinar de Pesquisa em Teologia e Humanidades. **Anais...** Paraná: II JOINTH, 2012. p. 29-43.

KETZER, Lisiane Selaimen Heemann *et al.* Imigração, identidade e multiculturalismo nas organizações brasileiras. **Interações**. Campo Grande, v. 19, n. 3, p. 679-696, jul./set. 2018.

LOZANO, J. Félix; ESCRICH, Teresa. Cultural Diversity in Business: A Critical Reflection on the Ideology of Tolerance. **Journal of Business Ethics**. V. 142, p. 679-696, 2017.

MAZUR, Barbara. Cultural Diversity in Organisational Theory and Practice. **Journal of Intercultural Management**. V. 2, n. 2, p. 5-15, nov. 2010.

MEDEIROS, Gabriel Thami Chalub *et al.* A Diversidade nas Organizações Contemporâneas: um enfoque na transversalidade de gênero. In: XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. **Anais...** Resende/RJ: SEGeT, 2014.

MILOT, Micheline. A educação intercultural e a abertura à diversidade religiosa. **Revista Visão Global**. Joaçaba, v.15, n. 1-2, p. 355-368, jan./dez. 2012.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Brasil: ONU, 1948.

_____. **Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Intolerância e Discriminação Fundadas na Religião ou nas Convicções**. Brasil: ONU, 1981.

PEW RESEARCH CENTER. **The future of world religions: Population growth projections, 2010-2050**. Washington, DC: Pew Research Center. Disponível em: <http://www.pewforum.org/2015/04/02/religious-projections-2010-2050/>. Último acesso: 05/07/2019

SANTOS, Érica Mendes dos. A importância da cultura para as organizações. In: 2º Congresso de Pesquisa Científica: Inovação, Ética e Sustentabilidade. **Anais...** São Paulo: UNIVEM, 2012.

SCHEIN, E. **Organizational culture and leadership**. San Francisco: Jossey-Bass, 1985.

TOMÁS, Luís Branco Ferreira de Jesus. **Gestão da diversidade cultural: análise aos obstáculos dos gestores portugueses no Brasil**. 90f. Dissertação (Mestrado em Economia e Gestão Internacional) – Faculdade de Economia da Universidade do Porto, Porto, 2013.

UNESCO. **Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural**. Brasil: UNESCO, 2002.

_____. **Relatório Mundial da Unesco: Investir na diversidade cultural e no diálogo intercultural**. França: Unesco, 2009.