

ANALISANDO A CULTURA JUDAICA EM UMA ORGANIZAÇÃO BRASILEIRA COM ATUAÇÃO NA ÁREA DE EVENTOS DA MODA

ANALYZING THE JEWISH CULTURE IN BRAZILIAN ORGANIZATION THAT OPERATES IN THE FASHION INDUSTRY

Antônio Claret Guerra¹

Luciano ZillePereira²

Giovanna Iglesias Coelho³

¹Doutorando (matérias isoladas) em Administração pela UFMG. Diretor-Geral e Editor do "Jornal MG Turismo. claret.mgturismo@uol.com.br

²Doutor em Administração pela UFMG. Professor do Mestrado em Administração da Faculdade Novos Horizontes. luciano.zille@unihorizontes.br

³Mestre em Administração. giovanna.coelho@unihorizontes.br

Recebido em 04.09.2015

Aprovado em 23.10.2015

RESUMO

Este artigo tem como objetivo identificar como a cultura judaica contribui para a cultura corporativa de uma organização brasileira de prestação de serviços, na área de eventos, na contextualização da Torá na economia, visão judaica do dinheiro e negociação honesta no comércio. A pesquisa de natureza descritiva de abordagem qualitativa foi realizada por meio de estudo de caso, cujos dados foram obtidos por entrevista semiestruturada e analisada pela técnica de análise de conteúdo. O estudo possui a originalidade de ter sido realizado em uma organização que, desde 1992, tem know-how de uma das principais agências promotoras de evento do País. Foram analisados os valores culturais judaicos com base na realidade da organização, como os princípios da tolerância, cooperativismo, valorização do trabalho em grupo e respeito à individualidade. A principal questão investigada foi conhecer os heróis, ritos, rituais, mitos e tabus que contribuem para a cultura corporativa. A importância da pesquisa foi obter a compreensão de como a cultura judaica contribui para a cultura corporativa de uma organização brasileira.

PALAVRAS-CHAVE: Cultura. Cultura Judaica. Organizações.

ABSTRACT

This article aims to identify as Jewish culture contributes to the corporate culture of a Brazilian organization that provide services in the event area, Torah in the context of the economy, Jewish view of money and honest negotiations in trade. Descriptive research and qualitative study, carried out through a case study, the information were obtained by semi-structured interviews and analyzed by the technique of content analysis. The study has the originality to have been carried out in an organization that since 1992 has know-how of one of the main agencies promoting country event. The study analyzed the Jewish cultural values based on the reality of the organization, such as the principles of tolerance, cooperativeness, appreciation of teamwork and respect for individuality. It

was found that the organization has a strong influence of the Jewish culture, following the recommendations of the Torah, in relation to resources, goods and private property. The organization adopts the habit of gathering employees to share and incorporate Jewish culture in organizational practices. The main issue investigated was to know the heroes, rites, rituals, myths and taboos that contribute to corporate culture. The importance of the research was to get an understanding of how Jewish culture contributes to the corporate culture of a Brazilian organization

KEYWORDS: Culture. Jewish Culture. Organizations.

1. INTRODUÇÃO

A extensão das transformações ocorridas nas últimas décadas do século XX, influenciadas, em grande parte, pela democratização dos regimes políticos, abertura de fronteiras comerciais e pelo desenvolvimento tecnológico, gerou impactos significativos na economia, em aspectos sociais e culturais do ponto de vista mundial. Nesta direção, o fenômeno da mundialização das economias e dos mercados influenciam a tendência de anseios, princípios, condutas, perspectivas, padrões de qualidade, com reflexos nas organizações, independentemente do setor em que atuam, seja local, regional, nacional ou mundial (ALMEIDA, 2007).

O Judaísmo, considerado como religião dos antigos hebreus, denominados hoje como judeus ou israelitas, abrange de uma forma mais ampla, não só as crenças religiosas, como também os costumes, a cultura e o estilo de vida deste grupo étnico, sustentado pela obstinação e flexibilidade frente à aproximadamente quarenta séculos de existência. A história dos judeus é permeada de particularidades, partindo de seus estabelecimentos em inúmeros territórios desde sua longa dispersão até os dias atuais. (FISEMG, 2014).

No contexto das religiões monoteístas existentes, o judaísmo é a que possui procedência mais remota. O próprio cristianismo derivou do judaísmo e o islamismo adotou inúmeros elementos judaicos (FISEMG, 2014).

População de religião judaica por regiões nas datas dos censos

Região	1940	1980	1991	2000	2010
Sudeste	43 476	75 493	70 960	70 385	79 526
Sul	7 768	10 982	10 614	10 010	12 954
Nordeste	2 180	2 600	1 693	3 057	7 293
Norte	1 562	1 394	2 308	2 060	4 423
Centro-Oeste	80	1 326	841	1 312	2 557
Total	55 563	91 795	86 416	86 825	106 753

Fonte: IBGE

Sabe-se que os judeus constituem um grupo essencialmente urbano, razão por que não são encontrados em número significativo na área rural brasileira. Assim, os dados colhidos acima, no Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, referem-se a uma concentração na região urbana, sendo a Sudeste a que aglomera um maior volume dessa população.

Para compreender sua história, bem como a imigração judaica ocorrida já no início da colonização portuguesa, nas terras do Atlântico Sul, é preciso retomar certos acontecimentos ocorridos ainda em solo europeu (KAPLAN, 2002).

Em 1472, o então rei D. Afonso concede a D. Isaac Abravanel, judeu, mercador e financista da Coroa portuguesa, por especiais serviços que dele receberam, o título de Vizinho de Lisboa, cidadão pleno e graduado com direitos aos privilégios, liberdades, honras e franquezas (LESSER, 1995).

Nesse tempo, a maior parte dos refugiados judaicos encontrou abrigo em Portugal e vivia com certa tranquilidade, pois D. João II autorizava-os a ficarem no país mediante o pagamento de oito cruzados por pessoa, a cada seis meses. Posteriormente, em 1496, seu sucessor, D. Manuel I, depois de se casar com a filha dos reis católicos Fernando e Isabel, impõe aos refugiados judaicos a escolha entre a partida e a conversão. Embora os reis portugueses desejassem a expulsão dos judeus de seu território, não queriam prescindir dos benefícios de sua riqueza e de suas habilidades comerciais, particularmente para as viagens preparadas por Vasco da Gama, Pedro Álvares Cabral e outros desbravadores dos mares. Navegadores e mercadores judeus, estabelecidos em Portugal, participaram

da organização do comércio exterior do reino a partir do reinado de D. João I, por volta de 1410, época das primeiras conquistas ultramarinas (LESSER, 1995).

Em abril de 1497, no 'sábado maior' que precedia a páscoa judaica, foi ordenada a retirada à força das famílias judias, incluindo todos os filhos e filhas menores de catorze anos e que estes fossem distribuídos, após serem batizados nas cidades e vilas do reino. Tal ato foi responsável por tragédias familiares, "sob a forma de suicídios e até de mortes de filhos pelas mãos dos próprios pais, os quais preferiam vê-los mortos a consentir na conversão ao catolicismo" (RIBEMBOIM, 2002, p. 42).

Diante do contexto em que viviam, quase toda a primeira geração dos chamados cristãos-novos, ou seja, judeus convertidos ao catolicismo, tornou-se judaizante ao praticar os rituais da religião judaica às escondidas das autoridades portuguesas. Os que decidiram fugir novamente poderiam levar seus bens, desde que não se tratasse de ouro, prata, moeda e outras coisas vedadas. Mercadorias sim, mas não as proibidas (VARNHAGEN, 2012).

Pode-se dizer que os judeus perdiam tudo. Entretanto, "gozariam de total proteção e não poderiam ser molestados". Os cristãos-novos sofreram em Portugal o desprezo de seus compatriotas católicos, denominados cristãos velhos, os quais empregavam termos pejorativos, acusatórios e, portanto, estigmatizantes tais como 'judeus' ou 'indivíduos da nação', referindo-se naturalmente aos judeus e seus descendentes compulsoriamente convertidos (VARNHAGEN, 2012).

As reviravoltas na política imigratória portuguesa eram determinadas pela situação precária das finanças do país que utilizavam a extorsão do dinheiro judaico, em alternância com a necessidade de reter os judeus no país, uma vez que a emigração concorreria para a prosperidade alheia enquanto o reino português se arruinava (VARNHAGEN, 2012).

Assim, o Brasil surge como refúgio seguro para os judeus portugueses, já que Portugal vivenciava uma onda de ódio e discriminação, realizando fogueiras dos autos de fé a que eram submetidos os cristãos-novos, acusados de praticar a religião judaica em segredo. Neste sentido, a saída de Portugal foi processada lentamente, embora de forma ininterrupta (VARNHAGEN, 2012).

Supõe-se que muitos tripulantes da frota de Pedro Álvares Cabral que atracou em terras brasílicas fossem cristãos-novos, embora os documentos históricos comprovem apenas um: Gaspar da Gama, nascido em Granada, tendo viajado por muitos países, dentre eles, Índia e Turquia (VARNHAGEN, 2012).

Em razão da perseguição, qualquer solução que permitisse escapar "a fúria religiosa imprimida pela inquisição" era bem vista pelos judeus. Com o passar do tempo, desenvolveram processos de resistência cultural como forma de sobrevivência e houve a miscigenação com a população nativa do Brasil, como índios, brancos e negros. Como consequência, passaram a dedicar-se arduamente ao cultivo da terra, ao comércio do açúcar, bem como a incentivar e promover o casamento dos seus descendentes com filhas ou viúvas de donos do engenho, além de, na época dos holandeses, adquirirem os engenhos confiscados aos portugueses por meio dos leilões públicos. Acredita-se que, no período colonial, aproximadamente 30% da população brasileira descendessem de cristãos-novos (RIBEMBOIM, p. 28-29).

Assim, no Brasil, integrados e assimilados à população local, encontram-se cristãos-novos, doutores, ouvidores, membros da governança, oficial, mercador, mestre-escola, senhores de engenho e até mesmo vigário, relacionando-se desta forma com todas as classes e participando de todas elas. Destaca-se que os judeus foram os pioneiros da independência do Brasil, com sua valiosa ajuda por meio da tenacidade da raça eleita e do povo israelita e seus descendentes (VARNHAGEN, 2012).

Cabe salientar que a presença dos judeus no Brasil se confunde com a própria história do país, influenciando a cultura brasileira por meio de seus princípios e valores, presentes na cultura judaica, como a visão material, preceitos de caridade, respeito ao que pertence ao próximo e a negociação honesta no comércio estão presentes no pensamento da cultura judaica (KAPLAN, 2002).

Embora haja uma tradição brasileira de vincular pejorativamente bens materiais como prioridade própria dos judeus, este estudo objetiva compreender como a cultura judaica contribui para a cultura corporativa de uma organização brasileira, principalmente em referência a posturas e valores comportamentais.

Não obstante seja uma das religiões de procedência mais remota, suas características são focadas nos princípios e padrões de qualidade apresentados nas condutas dos indivíduos. O judaísmo enfrentou lutas constantes para se manter. Atualmente são encontrados em todos os setores da vida humana reflexos de sua influência.

Nesse sentido, como objetivo geral, analisou-se como a cultura judaica e o judaísmo, por meio de seus valores, heróis, rituais, mitos e tabus, contribuem para a cultura corporativa de uma organização brasileira.

Este artigo está estruturado de acordo com as seguintes partes: esta Introdução, o Desenvolvimento com o referencial teórico, a metodologia do estudo empírico, análise com apresentação dos resultados e, por fim, a Conclusão e as considerações finais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção apresenta-se o aporte teórico de sustentação da pesquisa, abordando a cultura de uma forma geral, a cultura judaica, cultura transnacional, visão anglo-saxônica do judaísmo e gestão de empresa de cultura judaica.

2.1 Cultura

A cultura pode ser explicada sob diferentes perspectivas antropológicas, sociológicas e psicológicas, sendo entendida como um sistema de significados partilhados pelos membros de determinada comunidade e uma programação mental compartilhada e duradoura. Também envolve o conjunto de valores, rituais, tradições, artefatos e serviços produzidos ou valorizados e que ajudam os indivíduos a interagirem em sociedade (SOLOMON, 2002).

Segundo Hofstede (2008), as culturas organizacionais devem ser diferenciadas das culturas nacionais, pois, enquanto as culturas nacionais distinguem pessoas, instituições e organizações similares em países diferentes, as culturas organizacionais distinguem organizações diferentes dentro do mesmo país.

Para Schein (1999, p. 45), a cultura é a “soma de todas as certezas compartilhadas e tidas como corretas que um grupo aprendeu ao longo de sua história” e se manifesta em três níveis: o nível dos aspectos visíveis, o nível dos valores compartilhados e o nível dos pressupostos básicos fundamentais.

Entender a cultura sob esta perspectiva é aceitar que ela é estável e difícil de mudar por representar um aprendizado coletivo; que há partes importantes da cultura que estão invisíveis; que não há cultura certa ou errada, melhor ou pior; e que tão importante quanto entender as diversas culturas existentes em um espaço organizacional é entender a influência das culturas locais nas organizações (SCHEIN, 1999).

A diversidade cultural entre países orientais e ocidentais é inegável e, neste sentido, encontrar uma definição apropriada de cultura brasileira e judaica torna-se uma tarefa também difícil, dada a quantidade de etnias, crenças, idiomas, subculturas e sistemas de valores que permeiam ambos os contextos. Segundo Motta (1997, p. 25) “a variação cultural refere-se aos hábitos e comportamentos de um grupo ou sociedade para outros”. No caso das organizações, enfatiza-se que o reconhecimento das diferenças é fundamental e que, para transitar em meio à multiplicidade cultural, é necessário entender as particularidades e o sentido próprio dos valores e das crenças de um sistema cultural, marcado pela diversidade.

2.2 Cultura judaica

Sartre (1960) discorreu sobre o suposto gosto do judeu pelas questões materiais, estabelecendo uma continuidade com as contribuições teóricas de Simmel (1999) sobre o tema, notadamente as qualidades universais e abstratas dessas questões e seu papel de mediador das relações impessoais e objetivas. Acredita-se que o judeu aprecia o contexto material pela sua forma abstrata de aplicação.

Em *Philosophie de l'argent*, Simmel (1999) estabelece uma relação significativa entre o material e a ideia de Deus. O material torna-se a expressão absoluta e equivalente de todos os valores, elevando-se a um nível abstrato acima de toda a vasta multiplicidade de objetos. A disposição especial e o interesse dos judeus pelos aspectos materiais teria relação com sua educação monoteísta.

Segundo esse autor, a palavra 'semita' é substituída por 'israelita', significando que os judeus não mais seriam considerados uma raça e que certos tipos de judeus seriam mais bem aceitos na sociedade. Há

uma nova interpretação do seu estereótipo: os judeus ricos podiam, assim, ser vistos como fazendo parte de uma conspiração internacional para forçar a riqueza nacional em direção ao exterior, ou glorificados por sua capacidade de contribuir para o desenvolvimento industrial nacional.

Os judeus eram saudados pelas oportunidades de propaganda que representavam e não pela cultura estrangeira inassimilável que haviam sido acusados de manter no passado. Esse 'grupo semita' exibe um índice de interação moderado, uma vez que em todos os pontos do globo e em todas as fases da história, o semita, seja judeu, fenício, cartaginês ou árabe, se mostra tenazmente rebelde à formação de alianças fora da sua 'tribo' (LESSER, 1995).

Nesse contexto tem-se o dilema 'autoridade *versus* incerteza' na medida em que, nas condições modernas, em muitas áreas da vida social não há autoridades definitivas. A estreita relação estabelecida entre tradição, religião e identidade social é típica de sociedades pouco secularizadas, conforme explicita Giddens (2002, p. 180):

a própria tradição era uma fonte primeira de autoridade, que não se situava em qualquer instituição particular, mas que perpassava muitos aspectos da vida social. Por difusa que fosse a tradição, era, em certo sentido, a autoridade única [...]. Quando falamos de instituições específicas de autoridade, a religião tem obviamente um lugar de destaque.

Cabe destacar que, mesmo em face de sua história milenar, o judaísmo nunca foi formado por um grupo coeso. Já na antiguidade, podem ser verificados grupos distintos, como os saduceus e os fariseus que reivindicavam cada qual a tradição herdada dos profetas (TOFEL, 2005).

De acordo com Tofel (2005, p.6),

na Idade Média, o processo de diversificação dentro do já consolidado judaísmo rabínico se exacerbou com o surgimento de diferentes correntes e movimentos, como o *pietismo*, o racionalismo e o misticismo, este último expresso principalmente nos vários movimentos milenaristas inspirados nela e, finalmente, no Chassidismo.

Entretanto, o artifício de reelaboração da identidade que vigorou durante duzentos anos e que seguiu o padrão de secularização da sociedade maior, passa por uma transformação radical a partir da década de 1980, período em que, na cidade de Israel e nas sociedades diaspóricas, aumentam

significativamente o número de judeus laicos que adotaram a ortodoxia (TOFEL, 2005). Poder-se-ia afirmar, a grosso modo, que o retorno à religião por parte de segmentos importantes das comunidades judaicas foi consequência do processo global de 'reencantamento' do mundo e da legitimidade reivindicada pelos diferentes particularismos, étnicos, religiosos, de gênero, entre outros.

Nesse contexto, a memória, estudada por filósofos, antropólogos e cientistas possui uma conotação importante na cultura judaica. A maneira como é trabalhada se adapta às necessidades de cada povo e lugar, de acordo com sua necessidade. Neste sentido, em cada época e lugar, a memória tem sido ilustrada por meio de metáforas que demonstram o momento histórico propício, mas significa também, questões inconscientes como, por exemplo, afeto e censura.

2.3 Cultura transnacional

Segundo Ianni, (1996), as migrações transnacionais, intensificadas e generalizadas, nas últimas décadas do século XX, expressam aspectos particularmente importantes da problemática racial, visto como dilema também mundial. Deslocam-se indivíduos, famílias e coletividades para lugares próximos e distantes, envolvendo mudanças mais ou menos drásticas nas condições de vida e trabalho e nos padrões e valores socioculturais. Deslocam-se para sociedades semelhantes ou radicalmente distintas, algumas vezes compreendendo culturas ou mesmo civilizações totalmente diversas.

Assim, se diversificam e multiplicam as experiências e as vivências, as surpresas e os horizontes. Tudo o que parecia 'natural', único, indiscutível ou definitivo logo se revela relativo, discutível, problemático; ou revela-se o momento em que se abre a pluralidade de perspectivas para uns e outros. Na economia contemporânea, permeada de inovações tecnológicas e de gestão, desenvolvida ao longo das últimas décadas, há uma convicção de que nenhum lugar é verdadeiramente seguro, embora o indivíduo tenha acesso a diferentes contextos culturais (IANNI, 1996).

Morella Júnior (2009) descreve que, desde o final do século passado e início do século XXI, a população vislumbra que a política econômica mundial está aberta a um novo fenômeno denominado de transnacionalidade que está conectado diretamente a inúmeros contextos e operações de natureza econômica e social.

O transnacionalismo segundo Cruz e Bodnar (2009) possui diferenças e similaridades com temas como globalização, sistema mundial e divisão internacional do trabalho. Sua particularidade incide no fato de a transnacionalidade direcionar para uma questão central: a relação entre territórios e os diferentes arranjos socioculturais e políticos que orientam as maneiras como as pessoas demonstram o seu pertencimento a unidades socioculturais, políticas e econômicas. Esses modos são centrais para a definição de alianças e pertencem às categorias em que as pessoas utilizam para se localizar geográfica e politicamente. As formas de demonstrar o seu pertencimento a unidades socioculturais elevaram-se em complexidade no tempo, por meio de processos de inserção e integração de pessoas e territórios em grupos cada vez maiores (CRUZ; BODNAR, 2009).

Destaca-se que o fenômeno traz consigo três elementos que mudaram a sociedade mundial: a ultravalorização do dinheiro, o declínio do Estado soberano e a desterritorialização (STELZER, 2010). O fenômeno "é responsável, ainda, por mudar a realidade do Estado e da sociedade que passa, terminologicamente, de internacional (inter + nacional) para mundial ou transnacional". Não se trata de um fato isolado sem influência sobre as relações comerciais, jurídicas, sociais e econômicas do planeta, mas reflete diretamente sobre todas essas relações (OLIVEIRA, 2007, p. 105).

Assim, Beck (2009) afirma que as relações entre organizações multinacionais intensificaram-se e executivos de países culturalmente distintos passaram a interagir e compartilhar experiências distintas. Novas adaptações nos modos de negociar e mudanças no comportamento gerencial se tornaram necessárias, o que pode propiciar aprendizados mútuos, uma vez que "as transformações sociais, o rompimento das fronteiras econômicas, a mundialização passaram a exigir revisão dos conceitos e atitudes dentro das organizações" (BRIZON, 2007, p. 12).

Hirst e Thompson (1998) afirmam que a internacionalização da economia mundial é influenciada por forças invisíveis e incontroláveis, possuindo como principal agente econômico, a permuta entre corporações transnacionais que, por conseguinte, não estão subordinadas ao Estado-nação, podendo estabelecer-se em qualquer parte do mundo, de acordo com as vantagens oferecidas.

Conforme as afirmativas dos autores acima, as corporações transnacionais se estabelecem no interior do Estado-nação, usufruindo o que este possui de melhor e se beneficiando de uma série de vantagens ofertadas.

A empresa global para Ianni (2000) pode ser instituída em qualquer lugar fora de suas fronteiras, podendo negociar capital, tecnologia, força de trabalho, divisão do trabalho social e outras forças produtivas. É seguida pela publicidade, pela mídia impressa e eletrônica, indústria cultural, desde jornais, revistas, livros, programas de rádio, propagandas na TV, videoclipe, rede de computadores e outros meios de comunicação, informação e tabulação. Ainda dilui fronteiras, proporciona agilidade aos mercados, difunde o consumo. Assim, promove a desterritorialização e a reterritorialização dos eventos, pessoas e ideias e impulsiona o redimensionamento de espaços e tempos.

2.4 Visão anglo-saxônica do judaísmo

A história do povo judeu forneceu um modelo importante para os anglo-saxões. Exemplos são episódios como a Expulsão do Eden, a libertação do cativo no Egito, a conquista do Império Romano, a Terra Prometida, a destruição do Segundo Templo e a expulsão de Jerusalém (FRYE: 171).

Dois elementos - o discurso épico sobre o "Novo Israel" cristão e o discurso em forma de elegia sobre o "Velho Israel" - servem como forma elementar positiva (a proteção divina e a ascensão de um povo) ou negativa (a ira de Deus e a punição) (SCHEIL).

Os anglo-saxões sabiam da tradição de que todas as nações do mundo descendiam de Noé e da história do Dilúvio e da ascendência de Noé até Adão. Conforme a tradição cristã, passagem da Bíblia explica o povoamento do mundo, tendo os filhos de Noé descendentes nos continentes: dos filhos de Sem surgiram os povos da Ásia, os da África vieram de Cam e de Jafé, os europeus (ANLEZARK: 14-15).

Os anglo-saxões, como os demais povos germânicos, tinham grande interesse por seus ancestrais e suas linhagens. A Bíblia, no livro do Genesis, não oferecia, entretanto, relatos sobre a origem dos povos germânicos e dos anglo-saxões, tão somente a interpretação de Jafé como o grande patriarca de toda a Europa (ANLEZARK: 17-18).

2.5 Gestão da empresa de cultura judaica

Em uma análise que relaciona esses fatores com a cultura judaica, pode-se verificar que a SV Eventos é uma organização voltada para a geração e fomentação de negócios de moda, possuindo, desde

1992, *know-how* das principais agências de eventos do País. Sediada em Minas Gerais, conta com colaboradores de cultura judaica e que professam o judaísmo nos principais polos de moda do Brasil.

Do planejamento e coordenação até a execução de suas tarefas, os princípios judaicos estão presentes na organização, que oferece serviços para eventos de pequeno, médio e grande porte. A SV Eventos é a promotora de dois grandes eventos de moda em São Paulo, o "Encontro da Moda" e o "Pronta Entrega" (SV EVENTOS).

3 METODOLOGIA

Com foco no objetivo geral, buscou-se analisar como a cultura judaica e o judaísmo, por meio de seus valores, heróis, rituais, mitos e tabus, contribuem para a cultura corporativa de uma organização brasileira.

Como objetivos específicos, procurou-se conhecer a influência da cultura judaica no comportamento e na prática gerencial da organização estudada. oriental, a possibilidade de pensar globalmente e de agir localmente e como a cultura judaica contribui para a integração, diferenciação e fragmentação nas questões pessoais, sociais e organizacionais.

Nessa direção, o estudo em referência apresenta-se com abordagem qualitativa que, segundo Strauss e Corbin (2008), pode ser entendido como uma pesquisa que produz descobertas não obtidas por procedimentos estatísticos. Em relação aos fins, segundo Collis e Hussey (2005) e Vergara (2003) é de natureza descritiva, onde é possível obter características de determinado fenômeno. Em relação aos meios, trata-se de um estudo de caso que permite uma análise em profundidade de uma determinada realidade (YIN, 2005).

A unidade de análise foi a 'SV Eventos', tradicional organização comercial fundada em 1992, filiada à Federação Israelita de Minas Gerais, entidade que congrega judeus residentes em Minas Gerais e se propõe a cultivar os valores judaicos como a solidariedade humana e a oposição às discriminações raciais e religiosas.

A cultura judaica, elemento integrante da cultura corporativa, foi considerada como unidade de observação e a diretora-fundadora da 'SV Eventos' como sujeito da pesquisa.

Os dados foram coletados por meio da análise de documentos e entrevista semiestruturada, gravada, transcrita e codificada. As entrevistas semiestruturadas são adequadas quando o pesquisador deseja aprender a compreensão do mundo do entrevistado e as elaborações utilizadas para fundamentar suas opiniões e crenças são pertinentes quando o assunto a ser pesquisado é complexo, como no caso dessa pesquisa com a diretora da SV Eventos, Sarah Vaintraub.

Questões selecionadas	Respostas
→Como a SV conceitua a cultura nas organizações?	→É um conjunto de posicionamentos e valores de uma empresa que influencia direta ou indiretamente o comportamento de seus colaboradores.
→Como a cultura judaica contribui para a integração, diferenciação e fragmentação nas questões pessoais, sociais e organizacionais?	→Dentre os principais fatores que mantêm o povo judeu unido e solidário, está o próprio legado histórico, além das tradições e valores éticos. Somos um povo livre com alta capacidade de solidariedade e respeito às diferenças sociais e culturais. Uma das contribuições mais em evidência de nossa cultura atualmente é a inclusão social. Atitude que aprendemos desde cedo e é passada de geração a geração.
→Como você analisa a influência da cultura judaica no comportamento e na prática gerencial de sua empresa?	→Está intrínseca a todas as atividades da empresa. Afinal somos judeus e agimos como tais. Já é realidade entre os operários o espírito de equipe e respeito mútuo. Compartilhamos nossas ações uma vez por semana. Em seguida, elegemos e incorporamos as melhores para o desenvolvimento de um projeto ou serviço.
→É possível pensar globalmente e agir localmente em uma empresa de origem judaica?	→Certamente. O sucesso ou não das empresas se dá exatamente nesse ponto. Temos que pensar global e agir local. Afinal não são apenas as empresas de origem judaica que sofrem as influências do mundo globalizado. Estamos nos tornando cada vez mais "exclusivos", sem tribos. Para tanto, as empresas têm que fazer um superesforço para atender a esta demanda exclusiva com produtos e serviços exclusivos.
→Como você define a cultura de sua empresa, aprendida e assumida pelos membros da organização?	→Temos por base dois pilares importantes: a tolerância e o cooperativismo. Na nossa empresa, valorizamos o trabalho em grupo, portanto, respeitando as diferenças individuais.

Fonte: Os autores

A análise, de acordo com o método de análise de conteúdo proposto por Bardin, (2008, p. 42), consiste em um conjunto de técnicas de análise de comunicação, buscando alcançar, por meio de "procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção e recepção das mensagens".

Diante disso, percebe-se que a SV Eventos que oferece para qualquer evento, em todo o Brasil, os seguintes serviços: organização e montagem, consultoria e logística, comunicação visual, inscrições e relatório de análise e planejamento comercial, foca sua produção no relacionamento dos membros da organização, interligados pelos princípios constituídos pelos dois pilares: tolerância e cooperativismo. Além disso, valorizam-se mutuamente, com respeito às diferenças individuais, não se descuidando dos princípios judaicos.

3.1 Apresentação e análise dos resultados

O estudo evidenciou que a empresa pesquisada possui como escopo a manutenção da cultura judaica por meio da promoção de princípios e valores judaicos e, sendo assim, promove eventos culturais, divulgando a cultura, a gastronomia e a arte de Israel, além de permitir a integração das culturas judaica e brasileira.

A cultura judaica é fundamentada em valores éticos e no respeito aos empregados que prestam serviços na empresa SV Eventos. A história de sucesso dos proprietários da empresa sobre a cultura judaica modificou a percepção sobre a relação que se desenvolve com os aspectos materiais, entre eles o dinheiro, uma vez que buscam enxergar oportunidades diante de situações difíceis. A postura está ligada a circunstâncias históricas, ou seja, a cultura da época anterior pregava a pobreza e condenava o lucro, na atual sociedade, o lucro não é visto mais pejorativamente, e todo ser humano procura vislumbrar uma oportunidade de sobrevivência diante das vicissitudes da vida. Vive-se em uma sociedade capitalista, onde o lucro não é censurado como antes.

Os dados da pesquisa confirmam a visão de Sartre (1960), quando o autor discorreu a respeito do suposto gosto do judeu pelas questões materiais, no aspecto de que isso ocorre não por um gosto singular pela moeda, mas sim em relação à sua forma abstrata e que, segundo o livro do Deuteronômio 6:5, o amor de uma pessoa por Deus deve exceder seu amor pelas coisas materiais,

essa é a visão judaica do dinheiro, aquela que está na Torá, com o respeito ao próximo e a negociação honesta no comércio (TJPS, 1985).

Sobre a posse dos bens materiais, a pesquisa revela que: "cada pessoa tem uma missão especial na vida, e tudo tem um propósito específico. Uma proximidade íntima com Deus pode brotar das coisas materiais do dia-a-dia [...]. O material está entrelaçado ao espiritual, o material pode se tornar espiritual, e naquela transição surge uma experiência completamente nova" (E1).

Na visão anglo-saxônica do judaísmo, pela qual se sabia da tradição de que todas as nações do mundo descendiam de Noé, da história do Dilúvio e da ascendência de Noé até Adão, a entrevistada discorreu sobre a hipótese da cultura judaica contribuir para a integração, diferenciação e fragmentação nas questões pessoais, sociais e organizacionais.

Segundo E1, "o legado histórico, as tradições e valores éticos mantêm unido e solidário o povo judeu, com alta capacidade de solidariedade e de respeito às diferenças sociais e culturais." . A entrevistada acrescenta que "a contribuição mais em evidência de nossa cultura é a inclusão social, atitude que aprendemos desde cedo e é, naturalmente, passada de geração em geração".

Sobre a influência da cultura judaica no comportamento e práticas gerenciais, conforme Simmel (1999) , ao estabelecer uma relação significativa entre o material e a ideia de Deus, E1 assinala que, "entre os operários, é realidade o espírito de equipe e de respeito mútuo, já que compartilhamos ações uma vez por semana, incorporamos as melhores para o desenvolvimento de projetos".

Sobre a possibilidade de pensar globalmente e agir localmente em uma empresa de cultura judaica, E1 enfatiza que "o sucesso de empresas modernas se dá, exatamente, nesse ponto, porque todas organizações sofrem influência do mundo globalizado, estamos nos tornando, cada vez mais, sem tribos, havendo necessidade de atender demanda por produtos e serviços exclusivos".

Isso confirma as ideias de transnacionalismo, segundo Cruz e Bodnar (2009, pelas quais diferenças e similaridades estão presentes em temas como globalização, sistema mundial e divisão internacional do trabalho.

E1 refuta as ideias de Sartre (1960) sobre o suposto gosto do judeu pelas questões materiais, estabelecendo uma continuidade com as contribuições teóricas de Simmel (1999), ao enfatizar que o cooperativismo e a tolerância são dois pilares primordiais em uma organização, judaica: "todos nós valorizamos o trabalho em grupo com respeito às diferenças individuais".

A conclusão sobre a cultura dos judeus na organização estudada vem ao encontro do que Simmel (1999) estabelece para a relação entre as questões materiais e a ideia de Deus, ao preceituar que basicamente, não se devem fazer negócios no *Shabat*, mesmo sabendo que este é o melhor dia para fazê-lo, pois poderá cair na tentação de ganhar um lucro extra no *Shabat*. Somos ensinados pela *Torá* a ter consideração pelo dinheiro e não devemos desperdiçá-lo (TJPS, 1985, s.p).

Assim, nos negócios, deverá prevalecer, sempre, o amor incondicional a Deus e não se tornar escravo da matéria. Tudo é considerado pelos judeus como "[...] um presente de Deus. Cada pessoa tem uma missão especial na vida, e tudo tem um propósito específico". Acredita-se que se deve caminhar em busca do aprimoramento espiritual, já que a prática da doação e a caridade fazem parte do processo da ascensão humana, ou seja, uma meta de vida. "O homem não deve ser escravo dos bens materiais, das ambições e conquistas" (TJPS, 1985, s.p)..

Salienta-se que essa é a mesma orientação proferida pela *Torá*, segundo a qual é importante cuidar dos bens materiais, elevando-se a um nível abstrato pela disposição especial e o interesse dos judeus com sua relação monoteísta. Assim:

É proibido destruir qualquer objeto útil, como aprendemos com o mandamento. Você não deve destruir as árvores da cidade [...]. Aquele que destrói cruelmente mobília ou utensílios, roupas rasgadas, ou desperdiça boa comida, é culpado de violar este mandamento. Está escrito: Não destrua a videira, pois a bênção sobre o vinho está nela.(TJPS, 1985, s.p.)

Foram observadas características específicas da cultura judaica em vigor na organização estudada, como os princípios da tolerância e do cooperativismo, com a constante e permanente valorização do trabalho em grupo e o maior respeito aos valores individuais de cada um dos empregados.

Segundo os preceitos judaicos, as pessoas devem estar prontas para sacrificar todas as suas possessões, o que, evidentemente não é uma prática fácil, principalmente na atualidade, uma vez que

se vive em uma sociedade individualista e imediatista. Estes preceitos confirmam as afirmativas de Kaplan (2002), segundo as quais, o perfil dos judeus está ligado a questões materiais e ao sucesso, sendo estes os elementos integrantes da sua cultura (JEWISH PUBLICATION SOCIETY, 1985).

4. CONCLUSÃO

O objetivo geral deste estudo consistiu em analisar como a cultura judaica e o judaísmo, por meio de seus valores, heróis, rituais, mitos e tabus, contribuem para a cultura corporativa de uma organização brasileira.

A base teórica na qual ancorou o presente estudo no que se refere à cultura geral, levou em consideração autores tais como Motta (1997); Schein (1999), Solomon, (2002); Hofstede (2008). Em relação a cultura judaica, autores como Sartre (1960), Lesser (1995); Simmel (1999); Giddens (2002); Tofel (2005) e Barbosa (2006). Em relação à cultura transnacional, buscou-se a contribuição de Ianni (1996); Brizon (2007) e Beck (2009).

Em termos metodológicos, tratou-se de um estudo de caso de abordagem qualitativa e descritiva. O estudo descreveu particularidades da cultura judaica em uma empresa prestadora de serviços, ao constatar que a organização possui cultura distinta da cultura nacional, mantendo os pressupostos e valores culturais judeus, destacando-se elementos tais como, a valorização das questões materiais em sintonia com os preceitos divinos preconizados pela Torá. Conforme aborda Simmel (1998), as questões materiais relacionam-se com a educação monoteísta dos judeus.

Na empresa pesquisada, a história de sucesso dos empresários judeus modificou a percepção das questões materiais, uma vez que os judeus buscam enxergar oportunidades diante de situações difíceis, buscando o sucesso material em prol do bem-estar da sociedade, como a participação da cultura brasileira nas perspectivas da integração, caso dos princípios da tolerância e do cooperativismo, da valorização do trabalho em grupo e do respeito aos valores individuais, presentes em outras organizações judaicas espalhadas por todo o mundo. Atualmente os judeus não precisam esconder as suas tradições, uma vez que não existe mais a perseguição de outrora.

Foram, também, identificados pontos em que a cultura judaica e brasileira se transformam em uma cultura transnacional, como o fato de que os empregados agem como judeus na vida pessoal, religiosa, empresarial e social, até mesmo entre os brasileiros que compõem a organização, quando, uma vez por semana, as ações são compartilhadas e incorporadas aos seus projetos.

Nessa direção, Beck (2009) afirma que as relações entre gestores de organizações de diversos países passam a integrar comportamentos e experiências comuns. Observa-se, também, adaptações nos modos de negociar e mudanças no comportamento gerencial, o que pode propiciar aprendizados mútuos, uma vez que as transformações sociais, o rompimento das fronteiras econômicas e as novas tecnologias demandam conceitos e atitudes inovadoras nas organizações contemporâneas (BRIZON, 2007).

Este estudo contribuiu, de forma importante, para estudar a cultura em uma organização nacional de origem judaica, onde foi possível observar elementos característicos das duas culturas, ou seja, a brasileira e a judaica. Academicamente, a sua relevância está na contribuição de aprofundamento de estudos relacionados à cultura nacional com elementos da cultura judaica que, de certa forma, carece de novos estudos. Em termos organizacionais, o estudo mostra que uma cultura é capaz de influenciar outra cultura, e que esses elementos culturais necessariamente precisam ser considerados na gestão das organizações. Em termos sociais, observa-se que a cultura judaica apresenta elementos importantes que influenciam o modo de ser e viver dos cidadãos em sociedade, à medida que institui valores relacionados à conscientização ética e moral, bem como o equilíbrio com os meios de subsistência, uma vez que os recursos materiais deverão ser canalizados em prol do bem estar da sociedade.

Algumas limitações desta pesquisa não podem deixar de ser mencionadas. Por tratar-se de um estudo de caso, não é possível fazer generalizações. Assim, sugere-se que este estudo possa ser realizado em outras organizações brasileiras com influência da cultura judaica e, ainda, pertencentes a outros setores da economia, buscando ampliar o seu escopo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, F. J. R. **Ética e desempenho Social das organizações:** um modelo teórico de análise dos fatores Culturais e Contextuais. RAC, v. 11, n. 3, Jul./Set. 2007: 105-125

ANLEZARK, Daniel. "Scheaf, Japheth and the Origins of the Anglo-Saxons, Anglo Saxon England, Harlow: Longman, 1998.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 5. ed. Lisboa: Edições 70, 2008.

BECK, C. G. S. A. B. **Brasil e Índia: culturas transnacionais e aprendizagem gerencial**. XXXIII encontro da ANPAD, **Anais...** São Paulo, set. 2009.

BRIZON, R.F. **Conceitos e práticas de gestão sul coreanas no Brasil: um estudo de caso**. Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Itajubá, MG: UNIFEI, 2007, 133 p.

COLLIS, J. ; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2ª Ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

CRUZ, P. M., BODNAR, Z. **A transnacionalidade e a emergência do Estado e do Direito Transnacionais**. Novos Estudos Jurídicos, 2009.

FISEMG - FEDERAÇÃO ISRAELITA DO ESTADO DE MINAS GERAIS. Sala de Imprensa. 2 Disponível em < <http://www.fisemg.com.br>> Acesso em 15.10.2014

FRYE, Northrop, *The Great Code: The Bible and the Literature*, Toronto: Academic Press Canada, 1981.

GIDDENS, A. **Modernidade e identidade**. Rio de Janeiro, Jorge Zahar, 2002.

HIRST, P.; THOMPSON, Grahame. **Globalização em questão: a economia internacional e as possibilidades de governabilidade**. Tradução de Wanda Caldeira Brant. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1998 (Coleção zero à esquerda).

HOFSTEDE, G. **A summary of my ideas about national culture differences. 2009**. Disponível em: <http://www.geert-hofstede.com/hofstede_dimensions.php>

IANNI, O. Racionalização do mundo e tempo social. **Rev. Sociologia**. USP, São Paulo, maio, 1996.

JEWISH PUBLICATION SOCIETY. Tanakh, **The holy scriptures**. Philadelphia, 1985.

KAPLAN, Arieh. Sêfer Ietsirá. **O Livro da Criação**. São Paulo: Sêfer, 2002.

LESSER, J. **O Brasil e a questão judaica**. Rio de Janeiro: Imago, 1995.

MORELLA JÚNIOR, J. H. **Transnacionalização e segurança do comércio mundial: a importância do poder econômico na difusão das normas anti-terroristas pós-onze de setembro e sua implementação no direito brasileiro**. 2009. 151 f. (Mestrado em Ciência Jurídica) - Universidade do Vale do Itajaí - Univali. Itajaí, 2009.

MOTTA, F. C. Prestes; CALDAS, M. P. **Cultura organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Atlas, 1997.

NOVINSKY, Anita. **Ser marrano em Minas Gerais**. In: Revista Brasileira de História, SP, vr. 21, n.40. 2001

OLIVEIRA, O. M. In: STELZER, J. **Introdução às relações do comércio internacional**. Itajaí: Universidade do Vale do Itajaí, 2007.

RIBEMBOIM, José Alexandre. **As comunidades esquecidas**. Recife: Oficina das Letras, 2002.

SARTRE, J. P. **Reflexões sobre o racismo**. São Paulo. DIFEL, 1960.

SCHEIL, Andrew, P. *The Footsteps of Israel: Understanding Jews in Anglo-Saxon England*, University of Michigan Press, 2007.

SCHEIN, E. **Guia de sobrevivência da cultura corporativa**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1999.

SIMMEL, G. **Philosophie de l'argent**. Paris: Quadrige/PUF, 1999.

SOLOMON, M. R. **Comportamento do consumidor**, comprando, possuindo e sendo. Porto Alegre: Artmed Editora, 2002.

STELZER, J. O fenômeno da transnacionalização da dimensão jurídica. In: STELZER, J.; CRUZ, P. M. (Orgs.). **Direito e Transnacionalidade**. Curitiba: Juruá, 2010. (no prelo).

STRAUSS, A. CORBIN, J. **Pesquisa qualitativa: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada**. Tradução Luciane de O. Rocha. 2 ed Porto Alegre: Artmed, 2008.

SV EVENTOS. Disponível em <<http://sventos.com.br>> Acesso em 19.09.2015

TOFEL. Disponível em < <http://www.visaojudaica.com.br>> Acesso em 14.09.2014

VARNHAGEN, A. **História dos judeus no Brasil**. Cap. X. Disponível em < <http://www.visaojudaica.com.br%20n%line.htm>>. Acesso em: 7 jun.2012.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 4ª. ed. São Paulo: Atlas. 2003.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.