



## GESTÃO UNIVERSITÁRIA – CIGU

### A Gestão do Conhecimento e os Novos Modelos de Universidade

Florianópolis – Santa Catarina – Brasil  
3, 4 e 5 de dezembro de 2014.

ISBN: 978-85-68618-00-4

## A ESPIRITUALIDADE NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR E SEU IMPACTO NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

**Sonia Terezinha Rodrigues**  
UFFE e UNESA  
[soniatt@ig.com.br](mailto:soniatt@ig.com.br)

**Fatima Soares de Araujo**  
UNESA  
[fsamce@hotmail.com](mailto:fsamce@hotmail.com)

### Resumo

Centenas de artigos documentam as implicações da espiritualidade na saúde de forma científica. É plenamente reconhecido que a saúde de indivíduos é determinada pela interação de fatores físicos, mentais, sociais e espirituais. Espiritualidade pode ser definida como um sistema de crenças que enfoca elementos intangíveis, que transmite vitalidade e significado a eventos da vida e, o tema qualidade de vida de maneira discreta tem aparecido na literatura nacional acadêmica e profissional como solução para o aumento de produtividade, porém com sentido para o trabalhador. O presente artigo apresenta revisão de literatura sobre qualidade de vida e espiritualidade citando alguns dos trabalhos mais relevantes sobre o assunto, pretendendo provocar maiores reflexões sobre o tema, pois há indícios consistentes de associação entre qualidade de vida e espiritualidade/religiosidade. As publicações encontradas sobre o tema são suficientes para fornecer pistas de reflexão enquanto lacunas conceituais a serem mais bem exploradas, para que possamos nos aprofundar cientificamente para análise e criação de estratégias de pesquisas. Ao mesmo tempo em que este tema é simples, é complexo e vasto encontramos informações diferentes que ora nos remete a religião, religiosidade e, ao bem estar do ser humano: que é o começo, meio e fim de qualquer processo de transformação.

**Palavras-Chave:** Ser Humano; Espiritualidade; Qualidade de Vida; Religiosidade; Saúde.

### 1. Introdução

Após pesquisas realizadas na Internet, foi surpreendente a quantidade de artigos, trabalhos acadêmicos, entrevistas em sites direcionados a Gestão de RH: aproximadamente 440.000 resultados (março/2013) sobre o tema em questão. Os resultados são claros: o tema “Espiritualidade” é complexo, passível de várias interpretações e entendimentos. Demonstra também que este assunto, embora ainda confuso nas interpretações, está ganhando força no mundo corporativo: as dimensões do intangível começam a ser tornar mais presentes, quer seja nos processos de transformação individual, empresarial ou social como importante dimensão da qualidade de vida.

Segundo o autor Roberto Kerber, espiritualidade é também objeto de estudo de uma ciência e, das mais antigas, a Teologia. Esta ciência, em conjunto com profissionais de outras áreas, como a psicologia, por exemplo, poderão auxiliar com relação a sua aplicabilidade no cenário corporativo.

Tanto quanto o tema Espiritualidade é recente, Qualidade de Vida no Trabalho também vem despontando nas organizações: é um conceito que engloba e transcende o conceito de saúde, sendo composto de vários domínios ou dimensões: física, psicológica, ambiental, entre outras. E é nesta dimensão que a Espiritualidade emerge resgatando os valores mais significativos do ser humano dando sentido a vida: fraternidade, solidariedade, amor, compreensão, respeito, justiça, família ente outros, realizando-se plenamente quando tais valores se concretizam em sua vida, respeitando-se na história de vida de cada um seus valores.

## 2. A Espiritualidade – interpretações

Conforme descrito, o tema é complexo, passível de várias interpretações e entendimentos. O termo espiritualidade envolve questões quanto ao significado da vida e à razão de viver, não limitado a tipos de crenças ou práticas.

Alguns conceitos de base sobre o que é o espírito e a espiritualidade, conforme descreve Daniela Cristina dos Santos na 7ª amostra Acadêmica da UNIMEP, são necessários para ampliar o tema: “A palavra espírito é originada do latim *spiritus* e significa sopro, alento, exalação. Se refere à parte imaterial, intelectual e a alma do homem. (MORA, 2005). Já a espiritualidade envolve questões quanto ao significado da vida e à razão de viver, não limitado a tipos de crenças ou práticas religiosas. Está relacionada com experiências profundas, onde a pessoa entra em contato com o mais profundo do seu ser através de sentimentos que mobilizam o indivíduo internamente, mexem com sua identidade, estruturam e redirecionam sua vida. É uma experiência subjetiva, muitas vezes compreensível apenas àqueles que a experimentaram e é difícil de expressar. A experiência espiritual pode ser comparada a uma forte experiência amorosa e tem como base a vivência comunitária e a certeza de uma presença (Deus). (GONZÁLES-QUEVEDO, 2008; VASCONCELOS, 2006)”.

O Dicionário Oxford (Simpson e Weiner, 1989) define espírito como a parte imaterial, intelectual ou moral do homem.

Na visão de Roberto Kerber (2009) “Espiritualidade nos remete ao transcendente, ao desconhecido, ao íntimo de cada um, ao mistério insondável que somos e que tentamos explorar e explicar.” “Espiritualidade é algo próprio do mais íntimo de um ser humano. E por ser desse âmbito é que se faz profundo seu entendimento e a forma como se processa”.

Para Santarém (2004) “A Espiritualidade que tanto tem contribuído para o desenvolvimento do caráter e por proporcionar um sentido à existência precisa ser impregnada na educação – inclusive a corporativa – de modo a permitir ao ser humano descobrir-se como se transcendente e, assim, tornar-se, ele mesmo um servidor da humanidade. Ainda segundo o autor: “Compreender a espiritualidade como uma forma de viver, de estar no mundo e que não se pode separar a vida de cada ser da sociedade e do cosmo é captar a transcendência de tal modo que toda a vida humana fica comprometida em seu agir, em seu pensar, trabalhar, divertir, etc.” Concluindo “A dimensão espiritual, desta maneira, poderá ser desenvolvida, sem se restringir e sem ferir as crenças”. Ao contrário, acreditando que o Espírito (que recebe nomes diferentes, mas é sempre o mesmo) que sopra onde quer, também revela a sua riqueza infinita na diversidade das culturas e dos talentos de cada pessoa”.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) adota como conceito de espiritualidade

[...] espiritualidade é o conjunto de todas as emoções e convicções de natureza não material que pressupõem que há mais no viver do que se pode ser percebido ou plenamente compreendido, remetendo o indivíduo a questões como o significado e o sentido da vida, não necessariamente a partir de uma crença ou prática religiosa. Reconhecendo sua importância para a qualidade de vida, a OMS incluiu a espiritualidade no âmbito dos domínios que devem ser levados em conta na avaliação e na promoção de saúde em todas as idades.

Como podemos observar definir ou conceituar Espiritualidade é desafiador, dada à sua complexidade e intensidade, entretanto necessários se faz termos um novo olhar para este tema, como Dalai Lama já visualizava: “espiritualidade é aquilo que produz no ser humano uma mudança interior”.

### **3. A Evolução do Trabalho – breve relato**

“O tempo passa e as coisas não são exatamente iguais como eram, mas precisam ser estudadas para compreender o futuro. Para se fazer um estudo sobre o que pode acontecer no futuro, é necessário não se perder de vista o passado.” Martins (2002)

Antes de se estudar espiritualidade nas organizações, necessário de faz, conforme nos ensina Martins - ”não se pode perder de vista o passado” - rever e entender o significado do “trabalho” desde os primórdios da sua história. Importante ressaltar, que a finalidade deste item não é esgotar o tema – a evolução do trabalho - portanto não foram abordados profundamente todos os aspectos que envolvem a história e sim, relembrar a história do trabalho x condição do ser humano.

A origem da palavra “trabalho” revela, por si só, o conceito que possuía na antiguidade. Do latim *tripalium*, era um instrumento composto de três paus que servia para torturar réus e segurar cavalos por ocasião de ferrar. .

Na antiguidade o trabalho representava punição, submissão. Egípcios, gregos e romanos fizeram uso do trabalho escravo: gladiadores, músicos, trabalhos domésticos, entre outro. A escravidão era tida como justa e necessária para atender aos ricos. O trabalho escravo estendeu-se também as eras: medieval (os considerados infiéis e bárbaros eram feitos escravos) e na Idade Moderna quando do descobrimento da América (índios e africanos eram escravizados).

Segundo a literatura, entre os séculos X e XIII a escravidão foi substituída pela servidão, ou seja, o homem se submetia ao trabalho em benefício exclusivo do senhor da terra. A terra era considerada fonte de riqueza.

Século XVI – mercantilismo – de senhores feudais para a um governo central: surgem as vilas, cidades - de servos para grupos de artesãos - a terra não mais significa fonte geradora de riqueza.

Leila Cristina Rocha em sua dissertação para mestrado – FAE Centro Universitário (2009) cita pensamento de Melgar (1995, p. 50): (...) o tipo de trabalho existente até a Revolução Industrial não era um trabalho livre, era um trabalho de escravos e servos, cuja ínfima condição social era condizente com o escasso ou quase nulo valor que se atribuía ao seu esforço.

No século XVIII - Era industrial separa o camponês e o artesão de suas atividades. Trabalhar significava integrar-se naquilo que faziam, de maneira que não se podia distinguir entre o trabalho e o indivíduo nele empenhado.

Trabalho = expressão direta e imediata da inteligência prática do indivíduo, aplicada à realização de um produto de qualidade ou ao cultivo de seu campo.

Segundo Prof. Odenir Donizete Martelo (*apud* OLIVEIRA, Oris) o trabalho pode ser visto por diversos ângulos, como o sociológico, o jurídico, o político, o filosófico e o econômico, com relação a este último, o trabalho é considerado como instrumento de produção de bens e serviços, cujo processo produtivo, de acordo com cada fase histórica assume características diferenciadas e criam diversas modalidades de relação de trabalho. Acrescenta que o valor do trabalho, filosoficamente, aparece sempre ligado ao sujeito-homem, como pessoa humana, que traz em sua natureza valores espiritual e, dotado de inteligência e vontade, busca sempre no trabalho a valorização da pessoa humana, quando inserido em uma finalidade social.

#### **4. As Organizações**

Segundo o dicionário Wikipédia, conceitua organização como: Do grego "organon", organização significa instrumento, utensílio. De acordo Bilhim (2006) "a organização é uma entidade social, conscientemente coordenada, gozando de fronteiras delimitadas que funcionam numa base relativamente contínua, tendo em vista a realização de objetivos comuns". Sobrevivência e crescimento (metas e objetivos) é o que a maioria ambiciona. Objetivos que exigem grupos de duas ou mais pessoas, que estabelecem entre eles relações de cooperação (coordenação), em ações formalmente/fortemente coordenadas e funções diferenciadas, hierarquicamente hierárquicas.

Conforme consta no Wikipedia: Segundo Robbins (1990), a organização é "uma entidade social conscientemente coordenada (liderada), com uma fronteira relativamente identificável, que funciona numa base relativamente contínua para alcançar um objetivo e/ou objetivos comuns". Uma organização é constituída por pessoas – para que ela mude também as pessoas têm que mudar. No entanto, o ser humano é único e, como tal, cria o seu próprio pensamento individual, quer por antecipação, quer por reação. As formas como estes pensamentos e correspondentes ações se refletem no contexto organizacional poderá ganhar uma dimensão tal, que torna a reação do sistema imprevisível.

Coelho (2004, p.5) nos instrui sobre a origem das organizações: “Na Antigüidade, roupas e víveres eram produzidos na própria casa, para os seus moradores; apenas os

excedentes eventuais eram trocados entre vizinhos ou na praça. [...] Alguns povos da Antigüidade, como os fenícios, destacaram-se intensificando as trocas e, com isto, estimularam a produção de bens destinados especificamente à venda. Esta atividade de fins econômicos, o comércio, expandiu-se com extraordinário vigor.

Considerando-se que as organizações é a união de pessoas, idéias, ideologias, e recursos para atingir objetivos, conclui-se que as mesmas são sistemas vivos de seres humanos, que não podem ignorar a integridade pessoal e que são eles (seres humanos) os principais atores do sucesso da organização.

## 5. Qualidade de Vida

Qualidade de Vida no trabalho (QVT) é o conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente do trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, denominado enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanha, criação de serviços e implantação de projetos voltados para o desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa. “A origem do conceito vem da medicina psicossomática que propõe uma visão integrada, holística do ser humano, em oposição à abordagem cartesiana que divide o ser humano em partes”. (FRANÇA, 1997:80).

Anselmo Ferreira Vasconcelos, em seu artigo Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas descreve que NADLER e LAWLER apud FERNANDES (1996), FRANÇA (1997) e RODRIGUES (1999) oferecem visão da evolução do conceito de QVT. (vide Tabela 1)

<b>CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DO QVT</b>	<b>CARACTERÍSTICAS OU VISÃO</b>
QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o individuo antes do resultado organizacional, mas ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como a direção.
QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais do

	movimento de QVT.
QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Tabela 1

Fonte: Anselmo Ferreira Vasconcelos

Caderno de Pesquisas em Administração, v.08, nº1, 2001, pag. 24-25.

Em recente artigo publicado no site Webinsider, Cíntia Oliveira de Souza Pires descreve que “com relação à qualidade de vida no trabalho, o ser humano busca desde que começou a trabalhar, ou seja, desde os primórdios. Prova disso é a lei das alavancas, de Arquimedes, que data da Grécia Antiga e tinha como objetivo diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores da época. Porém, após a Revolução Industrial, cujos únicos objetivos eram a produtividade e o lucro, a qualidade de vida no trabalho era inexistente, haja vista as péssimas condições às quais os trabalhadores eram submetidos. Henry Ford (fordismo) considerava o ser humano uma peça de sua grande engrenagem produtora, conceito que perdurou por décadas e, infelizmente, ainda ecoa seus sussurros nos dias de hoje. Um exemplo desse reflexo é o fator mão de obra ainda ser visto como custo pelas organizações.”

Ainda segundo a autora, essa visão tem mudado nos últimos anos. A economia está globalizada e as empresas, cada vez mais competitivas. E se antes o foco estava no produto, hoje, o foco é a qualidade de produtos/serviços e manutenção de clientes. Para isso, faz-se necessário que as empresas passem a ter uma visão humanizada. Embora o objetivo seja o mesmo, o lucro, os meios para obtê-lo têm se voltado cada vez mais para o homem, que é quem compõe, de fato, as organizações.

Taveira (2006) contribui: “a qualidade de vida do trabalho ou do trabalho, normalmente tem sido buscada como uma forma de motivar e satisfazer as necessidades físicas, sociais e, até mesmo, espirituais das pessoas. Tal princípio funciona quando se analisam programas como o PIACT (Programa Internacional para o Melhoramento das Condições de Trabalho) ou mesmo a OIT (Organização Internacional do Trabalho). A autora comenta: “ao analisar, porém, a realidade das empresas brasileiras, observa-se que o interesse que prevalece em relação à QVT é diferente ao interesse de tais programas, estando voltados prioritariamente a índices de produtividade e qualidade.” Concluindo;” Percebe-se no Brasil o quanto são ignorados os princípios de tais programas e como é pouco conhecido o conceito de trabalho, de atividade e suas correlações no que se refere à saúde e à qualidade de vida.”

Considerando-se que diariamente passamos mais tempo no local de trabalho do que em nossas residências, a qualidade de vida no ambiente de trabalho é considerada essencial em todos os seus aspectos, propiciando um bem-estar físico, psíquico, social e espiritual e, conseqüentemente “lucro” para as organizações. Para tanto as ciências que estudam Saúde, Ergonomia, Ecologia, Psicologia (juntamente com a filosofia), Sociologia, Administração entre outras tem colaborado para o estudo do QVT.

A qualidade de vida transcende as condições externas e materiais da vida, ela diz respeito principalmente ao amplo significado interno de satisfação e bem-estar, que é

percebida através da harmonia e equilíbrio entre o corpo, mente e espírito, priorizando o aspecto espiritual.

### **5.1 Espiritualidade nas Organizações: possibilidade de humanização – Qualidade de vida no trabalho**

“Não somos seres humanos tendo experiências espirituais; antes, somos seres espirituais tendo experiências humanas.”  
Teilhard de Chardin

A espiritualidade que sempre esteve direcionada as religiões, atualmente (embora ainda em passos lentos) está sendo vista como uma dimensão estratégica para as organizações e ao trabalho das pessoas. Entretanto, devido à amplitude dos temas espiritualidade, religião e religiosidade, e no intuito de ampliar o conhecimento destes construtos na atualidade, faz-se importante estudar e entender seus significados, á luz de vários autores:

Kerber (2009, p. 22,23) descreve: “O fato é que religião, independentemente de confissão de fé ou crenças, é por definição um conjunto de normas de conduta, dogmas de fé, ritualística e simbologia próprios, cuja finalidade é manter uma relação do homem crente com o que si transcende e o que é por si entendido como divino”. O autor comenta que inicialmente devemos entender saber o significado do termo religião e determinados termos correlatos como: religiosidade, fé e mística, fazendo-se necessário fazer a devida correlação entre elas. Para o autor, popularmente, fé, religião e religiosidade tem o mesmo significado, entretanto não significam a mesma coisa, embora haja uma correlação entre estes, e todos possuam um significado próprio. Religiosidade corresponde ao necessário sentimento afetivo e íntimo de estarmos ligados a algo distinto e transcendente do próprio ser em si. A espiritualidade está intimamente vinculada à religiosidade – ela é instrumento ou ferramenta da religiosidade. Uma não persiste sem a outra. Ambas, são partes de todo o homem, um ser material e espiritual, tendo um real valor holístico para si como ser complexo.

Em sua dissertação de Pós-Graduação em Ciências da Religião da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Anna Cristina Pegoraro de Freitas descreve: “Para Leonardo Boff, devemos fazer uma distinção entre os conceitos de religião e espiritualidade e, para isso, ele cita as conclusões do Dalai Lama<sup>1</sup>, que coadunam com seu pensar”:

Religião se relaciona com a crença no direito à salvação pregada por qualquer tradição de fé, crença esta que tem como um de seus principais aspectos a aceitação de alguma forma de realidade metafísica ou sobrenatural, incluindo possivelmente uma ideia de paraíso ou nirvana. Associados a isso estão ensinamentos ou dogmas religiosos, rituais, orações e assim por diante. Considero que espiritualidade esteja relacionada com aquelas qualidades do espírito humano – tais como amor e compaixão, paciência e tolerância, capacidade de perdoar, contentamento, noção de responsabilidade, noção de harmonia – que trazem felicidade tanto para a própria pessoa quanto para os outros. Ritual e oração, com as questões de nirvana salvação, estão diretamente ligados à fé religiosa, mas essas qualidades interiores não precisam ter a mesma ligação. Não existe, portanto, nenhuma razão pela qual um indivíduo não possa

desenvolvê-las, até mesmo em alto grau, sem recorrer a qualquer sistema religioso ou metafísico. (BOFF, 2006, p. 15-16).

Segundo Guillory (2000, p.43), a espiritualidade é uma maneira de ser que predetermina como vamos reagir às experiências da vida, ao passo que a religião implica incorporar e implementar sistemas de crenças organizadas. Na realidade, a religião é a forma que a espiritualidade assume na prática. É a fonte por trás da forma e também pode ser expressa como meditação, ioga, Tai Chi, prece, empatia, compaixão e por meio da dignidade e do respeito com que se tratam os outros.

No livro *Espiritualidade na Empresa*, Alkindar Oliveira descreve que religião é produto de um determinado tempo e local, destinado a um grupo; concentra-se mais no caminho para o objetivo; códigos de conduta; um sistema de pensamento; um conjunto de crenças, rituais e cerimônias destinadas a ajudar no progresso ao longo do caminho; instituições e organizações; uma comunidade para compartilhar os fardos e as alegrias da vida e um modo de vida, enquanto a espiritualidade é o objetivo, mais do que o caminho destinada ao indivíduo; uma jornada pessoal, particular; contém elementos comuns a todas as religiões (amor, crença, regras básicas); uma aventura em direção à nossa origem individual; um estado além dos sentidos (além até mesmo do pensamento); investigação em direção ao Eu verdadeiro.

Diante do exposto conclui-se que espiritualidade na organização não é:

- **Não é uma lavagem cerebral sobre religião**
- **Não é o exercício de religião no trabalho**

Santarém (2004, p.80) contribui: “Não se pode conceber a espiritualidade em um sentido restrito de práticas religiosas e ritualísticas de acordo com denominações religiosas. Isto levaria ao mesmo reducionismo e ao pensamento fragmentador do paradigma da simplicidade”. Conforme descrito no item dois, Santarém entende que a espiritualidade precisa ser impregnada na educação – inclusive a corporativa – de modo a permitir ao ser humano descobrir-se como se transcendente e, assim, tornar-se, ele mesmo um servidor da humanidade. O autor também nos leva há uma reflexão com relação às referências utilizadas pelas organizações/instituições para se estudar (ou formar) liderança: “Ainda se estuda mais Maquiavel, Átila e biografias de alguns executivos, do que Gandhi, Luther King, Nelson Mandela, Teresa de Calcutá e outros homens e mulheres que transformaram a história através da atitude de serviço à humanidade”.

Partindo desta reflexão, podemos entender o porquê de tantas lideranças não conseguirem entrar em sintonia com suas equipes. As organizações precisam ter outro olhar: mais do que humana devem ser humanizante; formar (educar) líderes espirituais, desenvolver uma cultura aberta, participativa e democrática: respeito, no sentido mais amplo, seja a regra básica da conduta.

O Livro *O Monge e o Executivo* traduz bem sobre liderança: “Liderar é influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente na busca de objetivos identificados como sendo para o bem comum”.

E para liderar é preciso influenciar; para influenciar é preciso autoridade. Autoridade se conquista com confiança. Confiança se conquista com transparência, honestidade e previsibilidade. Transparência, honestidade e previsibilidade dependem de exercício atento. O líder espiritualizado compreende que está ali para servir e, não para ser servido. Quando nos servem o sentimento é de ser respeitado, importante, valorizados, amados... FELIZES... CATIVADOS. Em contra partida queremos retribuir esses sentimentos. Está estabelecido o círculo do bem.

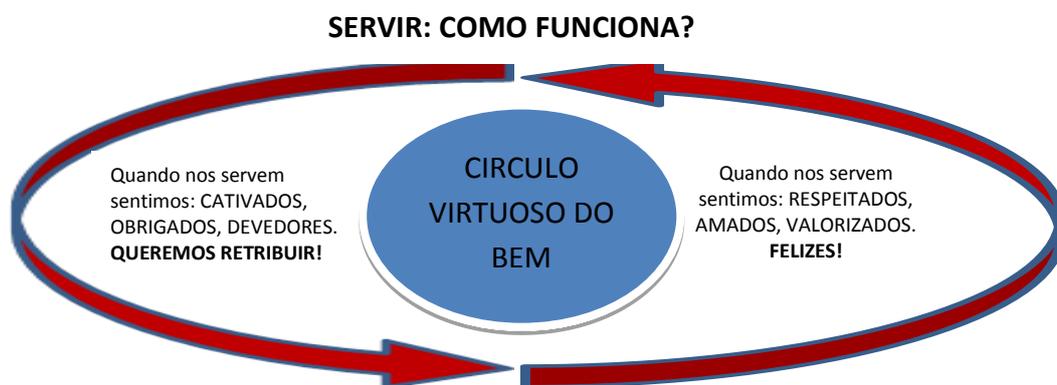


Figura 1:

### **Círculo Virtuoso do Bem**

Fonte: adaptado de Alexandre Calдини –

Ciclo de Palestras de Gestão do Conhecimento e Inovação no Setor Público

Espiritualidade organizacional consiste em:

- **O exercício dos valores espirituais também no ambiente Organizacional;**
- **É viver em harmonia com suas crenças mais profundas também no ambiente de trabalho;**
- **É não abrir mão de seus preceitos morais, de seus valores, também no ambiente de trabalho;**
- **É o reconhecimento que o trabalho transcende os aspectos materiais;**
- **É o reconhecimento que num ambiente harmônico se é feliz e se trabalha melhor;**
- **É compreender que o lucro pode conviver com a harmonia nas relações e com a ética.**

Exercer a espiritualidade nas organizações consiste em ampliar o conceito de sucesso e viver em harmonia com valores que estão acima do simples ganho financeiro. E falando em ganho financeiro, o filósofo Sêneca, já transcorrido cerca de dois mil anos, em sua obra intitulada "A Vida Feliz" (De Vita Beata), visualizava: "Pois – é essa a maior das escravidões – ele começa a precisar da fortuna; daí resulta uma vida ansiosa, suspeitosa, temerosa, assustada com os acontecimentos, preocupada com as vicissitudes da vida".

## **5.2 Porque promover a espiritualidade nas organizações?**

Na visão do escritor e palestrante OLIVEIRA, Alkindar “espiritualidade na empresa” é adotar princípios e valores, no campo do inter-relacionamento pessoal, que sejam comuns a todas as crenças, o que, em síntese, significa a aplicação do necessário respeito e valorização do próximo e da natureza, que é – esse respeito e valorização - o mais importante pilar da produtividade empresarial. Relata que a Carnegie Institute aponta: 15% das causas de sucesso têm a ver com treinamento técnico e inteligência da pessoa, entretanto 85% das causas do sucesso é consequência dos fatores da personalidade do indivíduo e de sua capacidade de conduzir as pessoas.

A compreensão de sentido de vida postulado pelo escritor e psiquiatra Viktor Frankl, cita na sua obra “Um Sentido para a vida” o resultado de pesquisas realizadas nas instituições:

➤ **Universidade John Hopkins**

7.948 alunos de 48 faculdades: 6% têm objetivos de vida diversos; 16% têm como objetivo principal ganhar muito dinheiro e, 78% têm como objetivo encontrar um sentido para a vida.

➤ **American Council of Education**

171.509 estudantes: 68,1% têm como objetivo mais elevado de suas vidas: o desenvolvimento de uma filosofia de vida rica de significado.

Destarte, estes resultados nos faz refletir: no futuro (breve) serão estes estudantes que estarão atuando nas organizações, ou seja, as organizações precisam se preparar para este novo pensamento e objetivo dos jovens (futuros profissionais). A organização baseando-se nos preceitos da espiritualidade conduz para um estado onde o ser humano encontra-se em conexão com sua consciência maior, desenvolvendo seus valores essenciais, resultando em bem-estar, qualidade de vida para todos, por conseguinte aumento de produção e o que toda organização espera: LUCRO!

## 5.2.1 Felicidade Interna Bruta - FIB



Figura 2:  
**Felicidade Interna Bruta – FIB**  
Fonte: Blog do Paulinho

Em junho de 2006, Raquel Cozer, escreveu matéria para a Revista Superinteressante com o título: “Sorria, você está no Butão”. A jornalista descreve que Butão (pequeno país asiático situado entre a Índia e a China), fundado por monges tibetanos há quatro séculos, é o país mais isolado do mundo, aonde a televisão só chegou em 1999, vira a lógica de ponta-cabeça: rasga dinheiro em nome do bem-estar social e institui um novo elemento na economia, a **Felicidade Interna Bruta**. Relata que em 1972, o rei Jigme Singye Wangchuck, com 17 anos, que acabava de assumir o trono cravou: “Ei, o Produto Interno Bruto não é mais importante que a ‘felicidade interna bruta - FIB’”.

“A filosofia da FIB é a convicção de que o objetivo da vida não pode ser limitado à produção e consumo seguidos de mais produção e mais consumo, de que as necessidades humanas são mais do que materiais”, diz Thakur S. Powdyel, diretor do Centro de Pesquisa e Desenvolvimento Educacional da Universidade Real do Butão. Para suprir essas “necessidades não materiais”, o conceito da FIB prega 4 diretrizes: desenvolvimento econômico sustentável, preservação da cultura, conservação do meio ambiente e “boa governança”.

A Felicidade Interna Bruta não é uma lei escrita, mas um ideal que vem norteando as decisões do governo nos últimos 30 anos. Por exemplo: a exportação de madeira poderia encher os cofres públicos, mas, à luz da FIB, ficou estipulado que 60% do território permaneça coberto por florestas originais. Com esta atitude, a geração de energia hidrelétrica se tornou um poderoso engenho de crescimento econômico, e sem desalojar pessoas nem danificar o ambiente, ambiente este que faz do Butão um dos países mais bonitos do mundo. Com rios de água cristalina, florestas coloridas e fauna com direito a tigres, elefantes, rinocerontes e pandas, o país é chamado de “último éden” ou “Shangri-lá da vida real”, numa referência ao paraíso inventado pelo romancista inglês James Hilton em seu livro Horizonte Perdido (1933).

O economista alemão Johannes Hirata, da Universidade de Gallen, na Suíça, estudioso do papel da felicidade em políticas públicas conclui na reportagem: “O Butão devolve ao chão os pés da lógica ponta-cabeça do desenvolvimento”. De trocadilho hippie, “felicidade interna bruta” virou um parâmetro de verdade, com direito a sigla (FIB).

Com destaque (Butão) a Revista do Brasil, edição 73 - julho 2012, também publica a matéria: “A vida além de números” por Hilda Cavalcanti, a jornalista descreve: A FIB avalia aspectos sociais, ambientais e econômicos das comunidades e considera uma população feliz, ou não, a partir de nove pilares: bem-estar psicológico, cultura, meio ambiente, vitalidade comunitária, uso do tempo, governança/ cidadania, padrão de vida, saúde e educação. Quando o rei Jigme Singye Wangchuck quis estabelecer uma monarquia constitucional e criou o tal índice para medir a prosperidade nacional a partir de outros aspectos que não os de produção e consumo – utilizados no cálculo do Produto Interno Bruto (PIB). Pouco tempo depois, esse parâmetro passou a ser objeto de estudos por parte de cientistas e acadêmicos. Hoje, o FIB tem aval da Organização das Nações Unidas e já é utilizado em várias pesquisas. É alvo de uma discussão metodológica, sobre ser ou não mais real que o PIB quando se trata de examinar questões ligadas ao desenvolvimento. E tem defensores como o secretário-geral da ONU, Ban Ki-moon, e o Nobel de Economia Joseph Stiglitz. O assunto foi tema de reunião do Alto Comissariado da ONU no início do ano e de debates na Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável, a Rio+20. No Brasil, já norteia projetos-piloto em cidades dos estados de São Paulo, Rio Grande do Sul e no Distrito Federal. “O FIB

estimula ações e mudanças de parâmetros não apenas entre as pessoas, na forma como conduzem sua vida, e na esfera pública, mas também na iniciativa privada e nas comunidades acadêmicas”, afirmou o representante do Butão, Karma Dasho Ura, em debate na Rio+20. “Os resultados da conferência precisam proporcionar, nos próximos anos, um novo cálculo que não dissocie bem-estar social, econômico e ambiental. Os três conceitos é que definem a felicidade global bruta.” O butanês observou que as pessoas felizes, segundo pesquisas, são também funcionários mais produtivos e mais atuantes em equipe. “Gente infeliz não projeta nada de novo. E, embora a felicidade seja um sentimento individual, pode ser produzida coletivamente. Mas sem indicadores é difícil perceber o quanto é complexa a realidade”, destacou. “PIB mede tudo, menos aquilo que faz a vida valer a pena.”

No Brasil, a Fundação Getúlio Vargas (FGV) iniciou pesquisas para a elaboração de um índice de Felicidade Interna Bruta adaptado a nossa realidade. “É preciso entender os fatores tidos como determinantes para o bem-estar dos brasileiros”, diz o pesquisador Wesley Mendes, um dos coordenadores do trabalho. O objetivo não é trazer o índice do Butão para cá tal e qual foi criado, mas enfatizar a importância de aspectos como educação, saúde, renda, violência e uso do dinheiro e, dessa forma, complementar indicadores como o IDH e o índice de Gini (que aponta a diferença entre os rendimentos dos mais pobres e dos mais ricos).

. Diante do exposto, fica o aprendizado: 1972 - perto de completar meio século - um monarca, ainda adolescente, percebeu que o objetivo da vida não pode ser limitado à produção e consumo seguidos de mais produção e mais consumo, de que as necessidades humanas (nove dimensões, com especial atenção para satisfação individual, otimismo, emoções, autoestima, atividades espirituais e competências - dimensão bem-estar psicológico) são mais do que materiais.

. Unânicos com relação à espiritualidade nas empresas, autores como Rego, Cunha e Couto (2007), Barchifontaine (2007) e Penteado (2007), propõem as dimensões da espiritualidade, sentido de comunidade, alinhamento do indivíduo com os valores da organização, sentido de serviço à comunidade (trabalho com significado), alegria no trabalho, oportunidades para a vida interior na relação da empresa com seu funcionário, onde a este tem que ter respeitada sua singularidade, sua vida interior e a organização deve oferecer meios para a vivência e expressões da espiritualidade dos mesmos, bem como a sua realização vocacional e sentido de vida.

## **6. Conclusão**

SER HUMANO: um ser complexo, incompleto, mutante, em formação e, em evolução.

Não podemos esquecer que “[...o] ser humano é começo[,] meio e fim de qualquer processo de transformação. Unindo suas forças e atributos internos, ele é capaz de se levantar quantas vezes forem necessárias para reverter situações graves.” (O’DONNELL, 2005, p. 2).

Não se perder de vista o passado e, rever os momentos de transição do processo de desenvolvimento do ser humano no que tange a sua valorização no trabalho é fundamental como estudo para o futuro: trabalho escravo, servos, revolução industrial .... Muito menos a

era Fordista: “Por que tenho que ter a pessoa inteira se preciso apenas de um par de mãos? Não preciso que ela pense”.

O presente estudo sugere que, as organizações que respeitam as necessidades espirituais dos seus colaboradores induzem-nos a colocarem o seu potencial a serviço da organização. E se faz necessário aprofundarmos nas pesquisas científica.

Segundo Strack e seus colaboradores (2002, p. 6), “a espiritualidade é uma dimensão fundamental da existência humana, sendo tão real como qualquer outro conceito”. Somos seres racionais, mas também emocionais e espirituais; isto nos impele a procurar a realização de trabalhos que signifiquem algo mais em nossas vidas, dentro de um contexto de comunidade. Quando isto não acontece, nos empenhamos em níveis menores de esforço e empenho.

As organizações espiritualmente ricas, que satisfazem as necessidades espirituais dos seus colaboradores, levam-nos a experimentar um sentimento de segurança psicológica e emocional. Gostamos de nos sentir tratados como seres intelectual e espiritualmente valiosos, isto nos faz sentir alegria e nos traz um sentido de pertencimento. Segundo Gavin e Mason (2004), “quando um local de trabalho é desenhado e gerido para proporcionar significado aos seus trabalhadores, estes tendem a ser mais saudáveis e felizes. Empregados saudáveis e felizes tendem a ser mais produtivos no longo prazo, gerando melhores bens e serviços mais satisfatórios para os seus clientes e as outras pessoas com as quais interagem e fazem negócios” (p. 381).

Nosso estudo, apesar das suas limitações, contribui para dar plausibilidade a estas premissas. Não devemos negligenciar algumas versões mais cépticas acerca da pertinência do conceito (Brown, 2003) e que admitem estarmos “apenas” perante um novo modo de descrever a combinação de constructos independentes já estabelecidos (Moore & Casper, 2006).

Por fim, as instituições universitárias que tem como objetivo promover a formação humana e profissional de seus estudantes, preparando-os para uma atuação responsável e construtiva na sociedade, visando interação com a sociedade, através da difusão científica, tecnológica, artística e cultural e do desenvolvimento comunitário, sintonizados com as demandas sociais, devem apresentar o conceito da espiritualidade como diferencial competitivo para o ambiente organizacional.

## **Bibliografia**

BARCIFICONTAINE, C.P. **Espiritualidade nas empresas. O Mundo Da Saúde.** abr./jun. n.31, v.2. 2007, p. 301-305

COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de direito comercial.** São Paulo: Saraiva, 2004.

FRANÇA, A. C. Limongi. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras.** Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, vol. 1, nr2, p-79-83, abril/maio/junho 1997.

FRANKL, Viktor Emil. **Um sentido para a vida: psicoterapia e humanismo.** 9. ed. Aparecida, SP: Santuário, 2003c. .

GUILLORY, William. **A empresa viva. Espiritualidade no local de trabalho.** São Paulo: Cultrix, 2000.

KATZENBACH, Jon R.: (tradução de Roberto Galman). **Desempenho Máximo: unindo o coração e a mente de seus colaboradores.** São Paulo: Ed Negocio, 2002.

KERBER, Roberto. **Espiritualidade nas Empresas: uma possibilidade de humanização do trabalho.** Porto Alegre, RS: AGE, 2009.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico.** 6 ed. São Paulo: Futura, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 16 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

O'DONNELL, Ken. Vivendo valores nas organizações. Disponível em: [www.ubq.org.br/Noticias/vivendo\\_valores.htm](http://www.ubq.org.br/Noticias/vivendo_valores.htm) Acesso em: dez. 2012.

OLIVEIRA, Alkindar. **Espiritualidade na empresa.** São Paulo: Butterfly, 2001.

OLIVEIRA, Oris de. **Uma Nova Concepção Jurídica das Relações de Trabalho em Saúde.** In: CASTRO, Janete Lima de (org.). **Negociação Coletiva do Trabalho em Saúde.** Brasília: OPAS/OMS; Natal: UFRN/NESC, 1998. p. 72-74.

PENTEADO, J.R.W. et al. **Mesa-redonda sobre a espiritualidade nas empresas.** Revista da ESPM. vol 14, ano 13, ed. n. 1 jan./fev. 2007. p. 94-108

REGO, A; CUNHA M. P.; SOUTO, S. **Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional**. Rae-eletrônica, v. 6, n.2, art. 12, jul./dez. 2007. Disponível em:

<http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=3840&Secao=ARTIGO&Volume=6&Numero=2&Ano=2007>

SANTARÉM, Robson Goudard. **Precisa-se (de) Ser Humano: Valores na formação Profissional** – Rio de Janeiro: Qualimark, 2004.

SIMPSON, J.A.; WEINER, E.S. - *The Oxford English Dictionary*. 2.ed. 20 V. Clarendon Press, Oxford, 1989. [ [Links](#) ]

VERA, Leila Cristina Rojas Gavilan: **A Aplicação dos Elementos de Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado como Fator de Desenvolvimento Humano**. (Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre, do Programa de Mestrado Acadêmico em Organizações e Desenvolvimento, da FAE Centro Universitário. Orientador: Prof. Dr. José Edmilson de Souza-Lima). Curitiba, 2009

TAVEIRA, Izabela Maria Resende. **Qualidade de vida no trabalho e cultura organizacional**. 2006. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Instituto de Psicologia, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2006.

INTERNET:

[http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/CiencReligiao\\_FreitasAC\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/CiencReligiao_FreitasAC_1.pdf)

<http://www.ibamendes.com/2011/06/evolucao-historica-do-trabalho.html>

<http://pt.wikipedia.org/wiki/Organiza%C3%A7%C3%A3o>

<http://webinsider.uol.com.br/2013/01/26/qualidade-de-vida-no-trabalho-uma-estrategia-competitiva/>

<http://www.redebrasilatual.com.br/revistas/73/ambiente/view>

<http://bogdopaulinho.blogspot.com.br/2012/07/o-pib-e-felicidade-interna-bruta-fib.html#!/2012/07/o-pib-e-felicidade-interna-bruta-fib.html>

<http://super.abril.com.br/cultura/sorria-voce-esta-butao-446444.shtml>

<http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf>

<http://www.ebah.com.br/content/ABAAAfJcIAL/a-evolucao-trabalho>

<http://www.febraban.org.br/Arquivo/Servicos/Eventoscursos/Palestras/RH/Alexandre%20Cal dini.pdf>

<http://www.ibict.br/>

