



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB  
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA – DAEC  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC**

**JACILEIDE ARAÚJO MOREIRA**

**A ESPIRITUALIDADE COMO UMA NOVA ABORDAGEM NO  
CONTEXTO ORGANIZACIONAL: O CASO DAS EMPRESAS DA  
CONSTRUÇÃO CIVIL EM CAMPINA GRANDE – PB**

**CAMPINA GRANDE – PB  
2014**

**JACILEIDE ARAÚJO MOREIRA**

**A ESPIRITUALIDADE COMO UMA NOVA ABORDAGEM NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: O CASO DAS EMPRESAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL EM CAMPINA GRANDE – PB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharela em Administração.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. MSc. Vilza Maria Batista

CAMPINA GRANDE – PB  
2014

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

M835e Moreira, Jacileide Araújo

A espiritualidade como uma nova abordagem no contexto organizacional [manuscrito] : o caso das empresas da construção civil em Campina Grande – PB / Jacileide Araújo Moreira. - 2014. 24 p. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2014.

"Orientação: Profa. Ma. Vilza Maria Batista, Departamento de Administração e Economia".

1. Organizações. 2. Gestão empresarial. 3. Espiritualidade no trabalho. 4. Religiosidade. I. Título.

21. ed. CDD 658.4

JACILEIDE ARAÚJO MOREIRA

100 (pts)  
Araújo

**A ESPIRITUALIDADE COMO UMA NOVA ABORDAGEM NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: O CASO DAS EMPRESAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL EM CAMPINA GRANDE – PB**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC, apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento às exigências para obtenção do grau de Bacharela em Administração.

Aprovada em: 04/12/2014

COMISSÃO EXAMINADORA

  
\_\_\_\_\_  
Prof.<sup>a</sup>. MSc. Vilza Maria Batista (UEPB)

Orientadora

  
\_\_\_\_\_  
Prof.<sup>a</sup>. MSc. Maria Dilma Guedes (UEPB)

Examinadora

  
\_\_\_\_\_  
Prof.<sup>a</sup>. Esp. Maria Marluce Delfino da Silva (UEPB)

Examinadora

CAMPINA GRANDE – PB

# **A ESPIRITUALIDADE COMO UMA NOVA ABORDAGEM NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: O CASO DAS EMPRESAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL EM CAMPINA GRANDE – PB**

MOREIRA, Jacileide Araújo<sup>1</sup>  
BATISTA, Vilza Maria<sup>2</sup>

## **RESUMO**

As empresas são organismos vivos, constituídas de pessoas que entre si tecem teias de relações e comunicação, não apenas configurando-se como uma fonte de rendimento monetário, mas também de realização pessoal e social. O tema espiritualidade no trabalho, surge como uma nova forma de gestão no mundo empresarial. A espiritualidade que sempre esteve mais restrita às religiões, hoje assume uma nova postura, ao apresentar técnicas e atividades, inserindo-se como uma dimensão estratégica, na medida que dá significado à missão da empresa e ao trabalho das pessoas. Neste sentido, este estudo teve como objetivo analisar a compreensão dos gestores das empresas da construção civil da cidade de Campina Grande, sobre o tema espiritualidade nas organizações. Foi realizada uma pesquisa de campo, considerando os seis pilares da Espiritualidade: visão, valores, Deus, moral, ética, responsabilidade social e cidadania corporativa. A pesquisa caracterizou-se como exploratória, descritiva, bibliográfica, quantitativa e de multicase. Os resultados demonstraram que a maioria dos gestores compreende o significado da Espiritualidade no contexto organizacional e que existe uma forte tendência para seu desenvolvimento nas empresas.

**Palavras-chave:** Organizações. Gestão. Espiritualidade no Trabalho.

## **ABSTRACT**

Companies are living organisms, consisting of people with each other weave webs of relationships and communication, not only configured as a source of cash income, but also personal and social achievement. The Spirituality in the Workplace, emerges as a new form of management in business. Spirituality has always been more restricted to religions, today takes a new approach by presenting techniques and activities, inserting itself as a strategic dimension in the measure that gives meaning to the company's mission and work of the people. Thus, this study aimed to analyze the understanding of managers of construction companies in the city of Campina Grande, on the question of spirituality in organizations. A field survey was carried out, considering the six pillars of Spirituality: vision, values, God, morality, ethics, social responsibility and corporate citizenship. The research is characterized as exploratory, descriptive literature, quantitative and multicases. The results showed that most managers understand the meaning of spirituality in the organizational context and that there is a strong tendency for its development in companies.

**Keywords:** Organizations. Management. Spirituality at Work

---

<sup>1</sup> Graduanda em Administração pela Universidade Estadual da Paraíba. E-mail: <jaci.a.araujo@hotmail.com>

<sup>2</sup> Professora Orientadora. Mestre em Administração pela UFRN. E-mail: <vilzamb@hotmail.com>

## 1 INTRODUÇÃO

A espiritualidade diz respeito às questões relacionadas à vida e a certas regras que impulsionam e regem a forma a se viver, sem limitações quanto a tipos de crenças ou práticas religiosas. O termo abordado se conecta à busca pela identificação interior, pela reflexão e pelos princípios e sentimentos que orientam as pessoas às práticas externas influenciadas pelos pensamentos.

A rápida transformação pela qual as pessoas estão passando, em todos os aspectos de suas vidas, faz com que toda a segurança que se tinha no material e no concreto se desvaneça. As dimensões do intangível começam a se tornar mais presentes, e com isso, os processos de transformação individual, empresarial, social e planetária, começam a fazer sentido e a tomar o seu lugar. Sendo assim, todos que se interligam com essa força, buscam novos desafios e tendem a absorver ricas experiências (VASCONCELOS, 2008).

A Espiritualidade no ambiente de trabalho incide em uma espécie de fluxograma, pois é um processo contínuo de aprendizado, com o intuito de lidar com as adversidades e as diferenças entre as pessoas, da mesma forma que foca o benefício e harmonia entre todos que compõem a organização. Ou seja, surge como uma resposta à procura do mundo empresarial de uma gestão mais humanizada. Nesta conjuntura, uma das motivações em se conciliar esse tema na gestão, é nutrir uma melhoria dos relacionamentos, numa visão de cooperação mútua, causando vantagens competitivas por meio do entusiasmo, da ética, elevação da produtividade, entre outros.

A construção da espiritualidade nas organizações ainda é de certa forma ignorada, porque entende-se que está diretamente ligada às práticas religiosas, impactando de forma negativa, podendo oferecer sérios conflitos no ambiente de trabalho, tendo em vista que na maioria das empresas estão presentes pessoas de diferentes religiões. No entanto, o desempenho da espiritualidade assume um papel diferenciado: promover o bem estar no ambiente de trabalho e também a realização pessoal.

Considerando o progresso deste tema na realidade empresarial, formulou-se a seguinte problemática: Qual a compreensão dos gestores das empresas da Construção Civil de Campina Grande, sobre o tema Espiritualidade nas Organizações?

Nesta perspectiva, o objetivo foi analisar a compreensão dos gestores das empresas da Construção Civil de Campina Grande, a respeito da espiritualidade.

Trata-se de uma pesquisa de caráter exploratório, descritiva, bibliográfica e de campo. Para a realização da pesquisa de campo, foi utilizado o modelo de Vasconcelos (2008) que trata

dos Pilares da Espiritualidade nas Organizações: Visão – Valores – Deus – Moral – Ética – Responsabilidade Social e Cidadania Corporativa.

O trabalho apresenta a seguinte estrutura: Referencial Teórico, Metodologia, Análise e Discussão dos Resultados, Considerações Finais e Referências.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 ESPIRITUALIDADE**

Acompanhando a crescente mudança estrutural que vem ocorrendo nas organizações, principalmente com relação aos aspectos de produtividade e competitividade, um outro componente passou a ser essencial para as empresas alcançarem seus resultados, a espiritualidade. Este tema tem a ver com relacionamento interpessoal, comportamento emocional, solidariedade, generosidade, compreensão e representa um diferencial competitivo para as empresas.

É evidente que para se alcançar resultados satisfatórios em relação as metas almejadas, não basta apenas a empresa ter pessoas com elevada competência técnica ou oferecer um ambiente de grande motivação. Para se conseguir o sucesso empresarial é necessário desenvolver também o aspecto espiritual, que ajuda a proporcionar um ambiente de trabalho mais humano, permitindo que as pessoas atinjam a plenitude das suas competências e sejam solidárias, contribuindo para o sucesso da organização. “Assim, inerente à jornada em direção à espiritualidade existe a percepção de que somos mais do que simples matéria orgânica e do que corpo físico.” (VASCONCELOS, 2008, p. 23).

Ao aprofundar-se no contexto da dimensão espiritual, verifica-se que o ser humano vai além do corpo, da mente, do emocional e do material. O fato é que, pessoas competentes, motivadas e com notável equilíbrio espiritual, certamente produzem mais, conseqüentemente, trazem maiores resultados através de elevada autoestima, entusiasmo, satisfação no trabalho e bem estar com a sua família.

Segundo Boff (2001), a humanidade busca um ponto de equilíbrio para um verdadeiro sentido na vida, e a espiritualidade faz parte de uma dimensão que proporciona ter conhecimento com o mundo com a maior sensação de consciência. Esse é um cenário que vem passando por muitas modificações, pois o mercado de trabalho é cada vez mais globalizado e isso exige do capital humano conhecimento e comportamento bem diferenciado. É nesse cenário que é inserido a importância da espiritualidade nas organizações.

Embora o tema espiritualidade nas empresas não seja plenamente novo, ainda é um assunto em fase inicial de entendimento e talvez, por isso que ainda não seja bem visto pela direção das empresas.

É de vital importância que se possa entender que a espiritualidade configura-se como um caminho que ajuda a desenvolver a consciência de estar neste mundo de modo responsável. Ser responsável por si mesmo significa ser responsável também pelos outros. Para tornar possível o alcance da consciência desse fato, é preciso libertar a própria essência. Está na essência de cada um o maior potencial de contribuição à disposição da sociedade. A espiritualidade pode ajudar a assumir os compromissos perante a vida em todos os sentidos, entre esses, a responsabilidade profissional será apenas uma.

A espiritualidade é uma das fontes primordiais, embora não seja a única, de inspiração do novo, de esperança de novos rumos, de geração de um sentido pleno e de capacidade de autotranscendência do ser humano.

Espiritualidade é, segundo Boff (2001, p. 21):

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.

Bispo (2010), aponta algumas razões significativas sobre a importância da espiritualidade no trabalho:

1. As pessoas que tem maturidade espiritual, não importa a crença religiosa que tenham, possuem uma forte tendência a administrarem melhor as suas emoções, inclusive, nos momentos em que estão sob forte pressão;
2. A espiritualidade auxilia os colaboradores a encontrarem sentido para as atividades que executam diariamente na empresa. Passam a ver suas ações como contribuições significativas para o negócio. O trabalho que executam sai do automático, tornando as ações mais humanizadas;
3. Uma vez que o trabalho tem sentido para quem o executa, a organização observa a melhoria dos serviços prestados pelos profissionais. O resultado será clientes mais satisfeitos e, provavelmente, uma alavancagem no negócio;
4. Ao contar com funcionários com maturidade espiritual, é natural que os índices de motivação aumentem, já que ocorrerá uma disseminação de sentimentos positivos que agregam valor tanto à vida pessoal quanto profissional;
5. Motivação traz consigo outros fatores relevantes para a empresa: melhoria significativa na performance dos departamentos e dos profissionais.
6. O investimento na espiritualidade nas empresas traz retorno que pode ser sentido no dia a dia. Um deles é o impacto positivo no clima organizacional, uma vez que o espírito de equipe é estimulado e o individualismo perde espaço;
7. Uma vez que o espírito de equipe ganha força entre os profissionais, as chances dos conflitos interno surgirem diminuem, já que as pessoas dão espaço para a sinergia entre seus pares;

8. Uma organização que valoriza a espiritualidade junto aos seus profissionais dá abertura para um relacionamento transparente e coerente com seus talentos. Conseqüentemente, aflora o sentimento de confiança mútua, ou seja, entre empresa e profissionais;
9. Quando se investe em ações para fortalecer a espiritualidade corporativa, a cultura organizacional ganha mais espaço e é assimilada com mais facilidade pelos colaboradores. Isso se justifica porque as pessoas verão que a missão, os valores e a visão não foram criados apenas para ficarem no papel, mas sim para serem colocados em prática;
10. Uma Gestão de Pessoas que direciona ações para o amadurecimento espiritual reforça a visão holística sobre seus colaboradores. Uma empresa não é feita apenas de números, cálculos, equipamentos de última geração, mas sim de pessoas que atuam por trás de cada relatório, de cada cafezinho servido e de cada ideia criativa que faça um diferencial significativo em relação à concorrência.

## 2.2 ESPIRITUALIDADE X RELIGIOSIDADE

Muitas pessoas e, entre estas, dirigentes de empresas e diretores de RH confundem espiritualidade com religiosidade, por isso torna-se necessário elucidar os aspectos que conceituam e distinguem os termos espiritualidade e religião. Diversas empresas não desempenham processos de espiritualidade pelo fato de acharem que estarão cultuando uma religião na organização e isso poderá criar desentendimentos.

Se não for identificado a diferença entre a espiritualidade da religião “não resgatamos a alta relevância da espiritualidade para os dias atuais, marcados pelo modo secular de ver o mundo e pela redescoberta da complexidade misteriosa da subjetividade humana” (BOFF, 2001, p. 23).

Existe uma diferença entre religiosidade e espiritualidade: religiosidade refere-se à nossa escolha, à aproximação com o Deus que escolhemos dentro de nossa formação e crença, faz parte do nosso processo cultural. A espiritualidade é nossa conduta no caminho do bem e da prosperidade com ética, é nosso estado de consciência, é o que retrata nossa mudança interior. O convívio com harmonia é o melhor caminho para atingir a vida espiritual. É o alimento para manter a motivação e atingir os objetivos. (BOFF, 2001).

Dentro do mesmo contexto é importante destacar uma relação que o autor faz entre religião e espiritualidade. Ele afirma que ambas caminham juntas, embora com suas distinções. Diante de muitas realidades pregadas por estudiosos como Boff, torna-se evidente que a religião e a espiritualidade, podem conviver, sem que necessariamente uma dependa da outra. Embora com suas diferenças, elas têm como objetivo nos tornar pessoas melhores.

Segundo Vasconcelos (2008, p. 25), “para o homem moderno é mais importante despertar e aperfeiçoar a sua espiritualidade do que estar atrelado a um determinado movimento religioso”.

Moreira (2006) diz que não podemos relacionar o conceito de Espiritualidade com algum dogma religioso, isto porque o Espiritual vai além, é algo profundo, que cada um de nós, de uma forma ou de outra, é capaz de compreender intuitivamente, como sendo a fonte do amor, da bondade, da beleza e da sabedoria.

No momento atual, o ambiente organizacional é repleto de disputas, de ambição pelo poder e pelo reconhecimento. O nervosismo, o medo, o stress e também a depressão parecem fazer parte do cotidiano das organizações. Nessa realidade é que a pessoa que tem um espiritual elevado faz a diferença, pois é capaz de promover a harmonia, buscar formas de resolver os problemas com serenidade e equilíbrio, impedindo de que maiores problemas aconteçam, enfim, contribui para transformar o esforço pessoal em resultado positivo.

Dalai Lama (2006, p. 108) faz o seguinte comentário:

Insisto em afirmar que as principais religiões do mundo –budismo, cristianismo, judaísmo, confucionismo, hinduísmo, islamismo, jainismo, sikhismo, taoísmo, zoroastrismo – possuem os mesmos ideais de amor, o mesmo objetivo de beneficiar a humanidade por meio da prática espiritual, e a mesma determinação de aprimorar seus praticantes como seres humanos.

De forma prudente, os autores reconhecem que as pessoas entram nos locais de trabalho acompanhadas do seu todo, inclusive dos seus corações e almas, e por isso necessitam de um ambiente com uma filosofia de gestão que os valorize juntamente aos propósitos organizacionais. Sem esse despertar de consciência por parte da gestão empresarial, não se pode esperar por mudanças (VASCONCELOS, 2008).

O autor ainda acrescenta que somos mais que empregados, gerentes ou consumidores; na verdade somos seres espirituais com enorme capacidade de demonstrar nobreza e sacrifício. Diz também, que, à medida que somos estimulados a liberar nossas capacidades, isto é, mente, corpo e espírito, passamos a dar uma considerável contribuição de mudança a empresa.

Moreira (2006) fala que espiritualidade e religiosidade muitas vezes são usadas como sinônimos, porém estes termos não têm as mesmas características, conforme exposição, a seguir:

- *Espiritualidade:*
  - Significa ter a habilidade de pensar, sentir e agir;
  - Corresponde à busca de sentido para o papel do ser humano na empresa, na família e na sociedade;

- É uma postura de vida, não envolve rituais;
  - Tem elementos comuns a todas as religiões, como amor, esperança, liberdade, igualdade etc.
- *Religiosidade*
    - Retrata várias correntes (religiões) que orienta muitas vezes à espiritualidade;
    - Baseia-se na forma como os fundadores de cada religião viam o mundo;
    - Abrange rituais e costumes;
    - Ganha novas direções de acordo com os cenários históricos e culturais.

### 2.3 CONSEQUENCIAS DA ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO

A espiritualidade nos locais de trabalho significa que os seres humanos são sensíveis a temas como: justiça, confiança, tratamento respeitador e digno, possibilidade de obterem no trabalho significado para a vida. (HUNTER. 2004).

O Foco da espiritualidade no trabalho é a busca de estados mais elevados de consciência e o alinhamento das ações das pessoas, das equipes e das organizações com seus propósitos e missão de vida. Quando se estuda o tema espiritualidade no trabalho, os benefícios que podem ser esperados são a melhoria da qualidade de vida individual e coletiva, o estímulo a situações de crescimento e desenvolvimento, o incentivo do sentido de parceria, criatividade, cooperação e trabalho em equipe.

Para Vasconcelos (2008, p. 52), a espiritualidade no trabalho “é algo que visa ajudar as pessoas a externarem o máximo potencial que há nela, a terem atitudes e comportamentos equilibrados e a desenvolverem relacionamentos sadios”. É buscar resultados positivos não somente nas metas, mas também, em sorrisos e certeza de estar agindo pelo bem. Estes elementos proporcionam um contexto mais coerente uma vez que fortalece um ambiente com menos conflitos.

A empresa que vive a era da espiritualidade é a empresa que se antecipa ao futuro. É aquela que visualiza, à sua frente, o sucesso empresarial. Desse modo, para não ser atropelada pela impetuosa velocidade das mudanças, o ideal é que comece a viver a era da espiritualidade. O segredo que caracteriza uma empresa espiritualmente desenvolvida é o dom que ela tem de transformar-se continuamente e, assim, reagir às mudanças no mundo dos negócios.

Cury (2002) é concludente quando diz que são felizes aqueles que conseguem atravessar a cortina do seu dinheiro, status social e títulos acadêmicos e se apaixonar pela vida, enxergando que cada ser humano é um ser único no palco da existência. Para esses, cada dia é um novo dia,

o isolamento e o tédio foram repudiados dos seus embaraços e os desconsoles tornaram-se alimentos que fortalecem uma alegria superior.

### 2.3.1 O líder espiritualizado

O autor Cortella (2012), ao comentar sobre as características de um líder espiritualizado, afirma que, mais do que fazer orações e meditações, o verdadeiro senso de liderança estar em ter a capacidade de enxergar o outro do jeito que ele é, de ser fonte de inspiração, de buscar um sentido para a vida, sabendo que esta, mais do que um fardo, é a realização de uma missão.

Hunter (2006), fala em inteligência emocional, espiritualidade no trabalho, inteligência espiritual, ser líder de si mesmo, em ser mestre de si mesmo, em governar a si mesmo, tudo isso faz parte da necessária construção da liderança espiritualizada, que é a que conduzirá a civilização para patamares mais elevados de consciência.

Para Vasconcelos (2008, p. 101),

A liderança espiritualizada é caracterizada por indivíduos que manejam e vivenciam valores, atitudes, e comportamentos que intrinsecamente motivam a eles mesmos e aos outros a fim de que tenham uma percepção mais aguçada de existência espiritual por meio dos sentidos de vocação e de adesão.

Quanto ao papel da Gestão de Pessoas nesta temática, cabe um olhar direcionado a formação de líderes, considerando tanto as características de espiritualidade presentes no mesmo, como tranquilidade, nível de consciência diferenciado, perfil cooperativo e não competitivos, que favorece ambientes de trabalho melhores e mais produtivos, bem como entender as estratégias de liderança utilizadas para lidar com a espiritualidade dos funcionários.

Um dos pontos primordiais que deve existir no líder espiritualizado, é desempenhar suas funções com amor, pois terá como consequência, uma liderança baseada no servir.

Admite-se então, que a qualidade do líder não está em somente dialogar, mas sim, no sentir e ouvir, com total atenção os outros, é alguém que identifica e satisfaz as necessidades legítimas de seus liderados e remove todas as barreiras para que possam servir da melhor maneira.

Martin Luther King Jr., citado por Hunter (2006), reconheceu esta verdade: “Você não precisa ter um diploma de faculdade para servir. Não é fundamental conhecer a segunda lei da termodinâmica na física para servir. Só precisa ter um coração generoso e uma alma movida pelo amor”.

## 2.4 PILARES FUNDAMENTAIS DA ESPIRITUALIDADE

O aspecto espiritual pode ajudar a reorientar e redirecionar os talentos com os quais se nascem ou se desenvolvem ao longo da vida. Em grande parte dos ambientes nos quais se está inserido, há claros sinais de um forte desejo por esse florescimento espiritual.

A espiritualidade nas organizações admite, como conservação, a presença de determinados pilares. Acredita-se que, sem a existência dos princípios interpretados por pilares como visão, valores, Deus, moral, ética, responsabilidade social e cidadania corporativa, a ideia de espiritualidade nas empresas não poderia ser realizada (VASCONCELOS, 2008).

**Figura 1** - Pilares da espiritualidade nas organizações



**Fonte:** Vasconcelos (2008, p.78)

A **visão** de acordo com o autor, define uma meta abrangente e tem o poder de identificar os interesses da organização, criando um clima de compreensão e comprometimento com o seu futuro. Ainda enfatiza que é por meio da visão que se cria simpatia e identificação nos membros organizacionais.

A propriedade da espiritualidade no trabalho não seria absoluta se lhe faltasse à atenção com a prática dos **valores**, pois enquanto no mundo existem pessoas que se mobilizam por valores como honra, caráter e honestidade existem outros que seguem na desonestidade, na ganância, na necessidade de acúmulo de poder e de levar proveito em tudo. Este é um dos itens mais importante da gestão empresarial, pois disponibiliza uma força cooperativa que visa o bem.

**Deus** nas organizações, terceiro pilar, não se trata de uma reflexão profunda, mas concreta. As empresas dependem de vários elementos para sobreviverem, pois, por mais poder que tenham, jamais serão deuses. Na sua estrutura, as entidades são frágeis tal qual os seus

colaboradores e são portanto altamente dependentes de seus clientes, fornecedores, consumidores, diversas corporações empresariais, órgãos governamentais e sociedade.

O que torna o fator **capital moral** como elemento de natureza espiritual é que há muito tempo se foi ensinado – pelos emissários do Criador – a não roubar, matar, explorar, entre outros desatinos. Quando uma empresa se porta de maneira atrapalhada no campo moral, é porque os colaboradores que lá estão assim o fizeram antes.

No quinto pilar tem-se o elemento **ético**, indispensável para as organizações. A ética envolve relacionamentos e atividades humanas, mas não teorias formais, abrange questões importantes ao nosso dia-a-dia, envolvendo, atividades laborais, que é a maneira como as organizações lidam com a sociedade.

No último pilar tem-se a **responsabilidade social e cidadania corporativa**, os demais pilares não estariam completos se faltasse a indispensável virtude da responsabilidade. Organizações e pessoas espiritualizadas são extensamente favorecidos desse ingrediente moral. As organizações voltadas para responsabilidade social assumem deveres e obrigações, pois tendem a se comportar de acordo com os princípios universais.

Vasconcelos (2008), esclarece que todos os pilares mencionados acima, são notáveis, torna-se difícil quando finaliza um e começa o outro, porém, todos têm uma ligação, que por uma simples inexistência deles explica em grande parte a realidade de ambientes corporativos melancólicos, impregnados de desconfiança e injustiças.

## 2.5 VANTAGENS COMPETITIVAS DE EMPRESAS ESPIRITUALIZADAS

Para Hunter (2004), a espiritualidade quando inserida no planejamento estratégico das organizações, traz vantagens significativas para as mesmas, sendo um grande diferencial competitivo na atualidade. Torna-se claro que os colaboradores trabalham fornecendo algo a mais, oferecem sua generosidade, paciência, e acima de tudo o calor humano tão pouco vivido nos últimos tempos.

Tem-se a impressão errônea que espiritualidade e trabalho dificilmente podem ser complementares, porém, a espiritualidade pode em muito facilitar o ambiente de trabalho e torná-lo mais agradável aos funcionários e demais membros que neste ambiente estão relacionados.

Pelos benefícios que encontram-se com a vivência da espiritualidade, pode-se afirmar que promove o bem-estar a nível individual e organizacional. Assim, considera-se que uma gestão que leva em conta a espiritualidade poderá contribuir para o aumento da criatividade das

peessoas, as quais melhorariam o seu poder de comunicação, aumentariam o seu comprometimento nas equipes, através de um sentimento genuíno de confiança, adotariam comportamentos éticos e teriam possibilidade de se desenvolver moralmente, pois seriam mais identificadas com os objetivos e a visão da organização.

Desta forma, as pessoas tentam encontrar sentido, paz, harmonia e, fundamentalmente, felicidade. Ao criar ambientes espirituais, as organizações estarão a promover o bem-estar, o equilíbrio, o dinamismo, o empenho, o sentido de identidade e de necessidade da organização para a realização pessoal e, conseqüentemente seu próprio desenvolvimento.

É desenvolvendo essas habilidades de bondade, amor e compreensão, que as empresas encontram em seus cenários, líderes competentes e com o perfil adequado para seu quadro pessoal, ou seja, capitaliza seu capital humano.

Hunter (2004), menciona nomes de pessoas importantes que marcaram nossa história de vida, como Jesus Cristo, Gandhi, Martin Luther King. Estes ensinam até hoje como desenvolver o potencial de liderança, fraternidade e dão exemplos de grandes mudanças no mundo, sem exercer o poder, só a influência. Estes grandes líderes, cultivaram bem a tolerância e a paciência, e assim superaram as dificuldades, e para isso é preciso força interior, autoconfiança e coragem.

Assim como estes grandes líderes, torna-se necessário fazer essa viagem interior, viver emoções e sentimentos mais elevados, integrar-se com o semelhante e procurar com eles cooperar para um desenvolvimento de uma vida espiritualmente rica.

### 3 METODOLOGIA

Com a finalidade de verificar a compreensão dos gestores do setor da construção civil em relação a espiritualidade, adotou-se uma pesquisa bibliográfica e também na aplicação de uma pesquisa de levantamento de dados junto alguns líderes empresariais de 10 empresas do ramo da construção civil da cidade de Campina Grande.

Tomou-se como base a classificação de Vergara (2011), que diz que a pesquisa pode ser:

- **Quanto aos fins:**
  - **Exploratória**, “permite ao pesquisador reunir elementos capazes de subsidiar a escolha do objeto e a definição do tema, além das justificativas teóricas do mesmo” (TACHIZAWA; MENDES, 2006, p. 61). Neste contexto, foi feito um levantamento que contribuiu para um maior conhecimento da área e tema escolhidos para estudo.

- **Descritiva**, que “expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza” (VERGARA, 2011, p. 47).
- **Quanto aos meios:**
  - **Pesquisa de Campo**, “é investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo” (idem, p. 47). Haja vista que, foram investigados os gestores de dez empresas da área da construção civil da cidade de Campina Grande - PB.
  - **Bibliográfica**, “é um estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral” (idem, p. 48). Logo, foram utilizadas de autores da área para embasar a parte conceitual do referido trabalho.
  - **Estudo de multicasos**, “é o circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como pessoa, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país. Tem caráter de profundidade e detalhamento” (idem, p. 49).

O instrumento de pesquisa foi um questionário, aplicado nos dias 20 e 21 de novembro de 2014, composto por 25 perguntas fechadas, sendo 07 relacionadas ao perfil socioeconômico dos pesquisados e 18 referentes aos Pilares da espiritualidade nas organizações. Os entrevistados respondem cada item mediante três alternativas que classificam o nível de concordância, neutralidade e discordância.

**Quadro 1** – Pilares da espiritualidade

PILARES	QUESTÕES
1- Visão	Q.1; Q.2; Q.3;
2- Valores	Q.4; Q.5; Q.6
3- Deus	Q.7; Q.8; Q.9;
4- Moral	Q.10; Q.11; Q.12;
5- Ética	Q.13; Q.14; Q.15;
6- Responsabilidade social e Cidadania corporativa	Q.16; Q.17; Q.18.

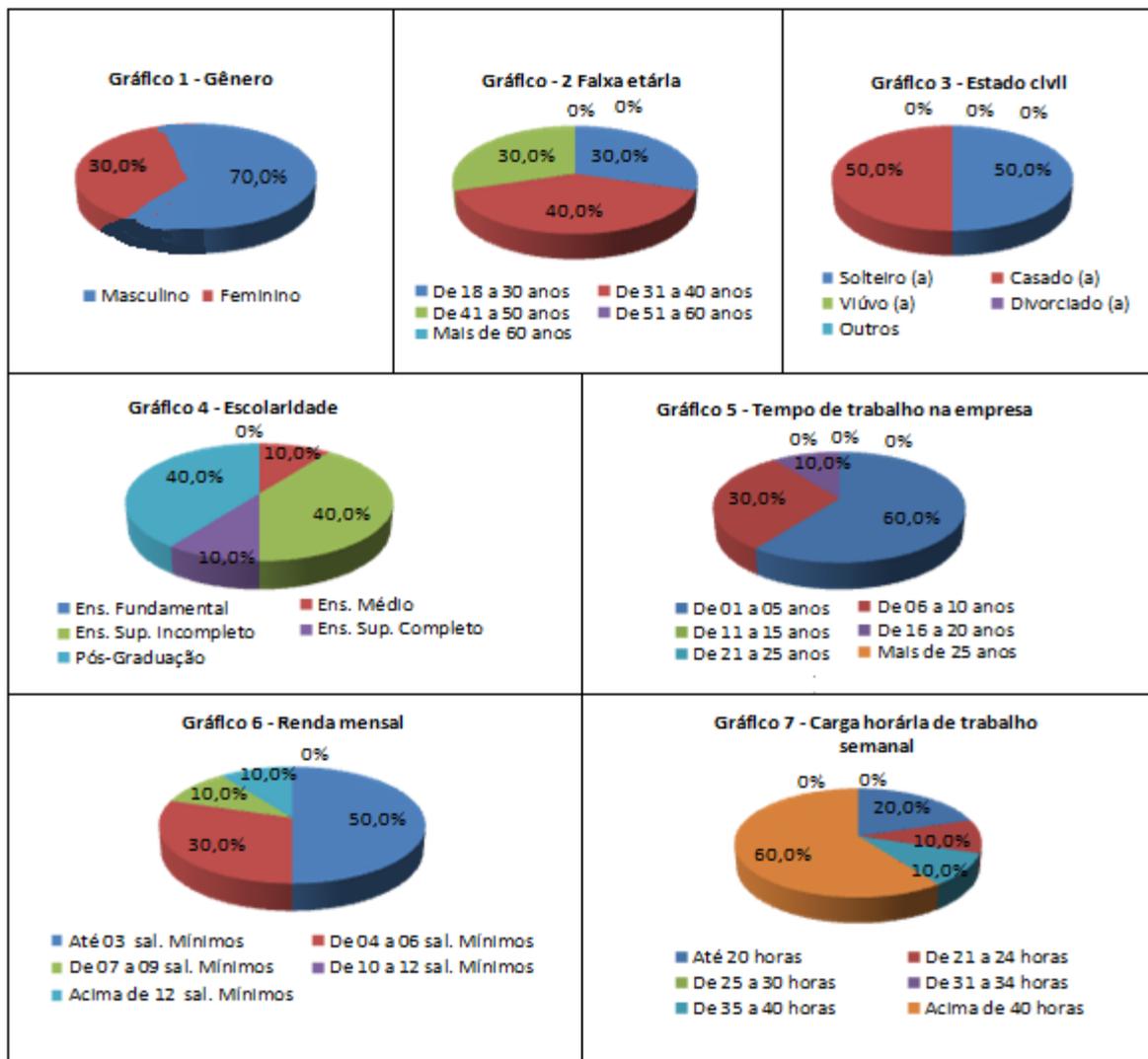
**Fonte:** Adaptado de Vasconcelos (2008)

Os dados coletados foram organizados e analisados, por meio de planilha eletrônica do programa da Microsoft Office Excel. Para melhor compreensão foi feita uma análise do ponto de vista de autores como: Boff (2011); Chiavenato (2004); Costa (2007) e Vasconcelos (2008).

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### 4.1 PERFIL SÓCIOECONOMICO DOS GESTORES

Para esboçar o perfil socioeconômico dos gestores foram levadas em consideração as variáveis: gênero, faixa etária, estado civil, nível de escolaridade, tempo de trabalho na empresa, renda mensal e carga horária de trabalho semanal (ver Gráficos 1 a 7).



Fonte: Pesquisa direta, nov. / 2014.

O Gráfico 1, apresenta uma maioria de gestores do gênero masculino com um percentual de 70,0%, enquanto que 30,0% é do gênero feminino.

No Gráfico 2, nota-se um percentual mais elevado de 40,0%, que informou se encontrar na faixa etária de 31 a 40 anos e respectivamente 30,0% estão entre 18 a 30 anos e 41 e 50 anos.

O Gráfico 3, apresenta uma divisão igualitária, ou seja, 50,0% respectivamente disseram ser solteiros e/ou casados.

No que refere-se a escolaridade, o Gráfico 4, apresenta percentuais bem equivalentes, pois 40% respondeu ter superior incompleto e 40% pós-graduação, seguido de 10% para ensino médio 10% ter superior completo.

Os dados do Gráfico 5 apresenta o tempo de trabalho na empresa, onde a maioria, 60,0% respondeu entre 1 e 5 anos, seguido de 30% que indicou de 6 a 10 anos; enquanto que 10% está na empresa de 16 a 20 anos.

O Gráfico 6, apresentou um resultado de 50% para os gestores que tem remuneração até 3 salários mínimos; seguido de 30% para os que recebem de 4 a 6 salários mínimos; 10% de 7 a 9, acompanhado de 10% para os que recebem acima de 12 salários mínimos.

Quando questionados sobre a carga horária de trabalho, de acordo com o Gráfico 7, mostra que a maioria dos gestores, 60%, dedica à empresa acima de 40 horas de trabalho semanal; 20% disseram de até 20 horas; 10% de 21 à 24 horas e 10% de 35 a 40 horas.

## 4.2 ANÁLISE E DISCUSÃO SOBRE OS PILARES DA ESPIRITUALIDADE

A seguir, serão externados os resultados obtidos conforme a compreensão dos gestores, em relação aos seis pilares da espiritualidade dentro do contexto organizacional (VASCONCELOS, 2008).

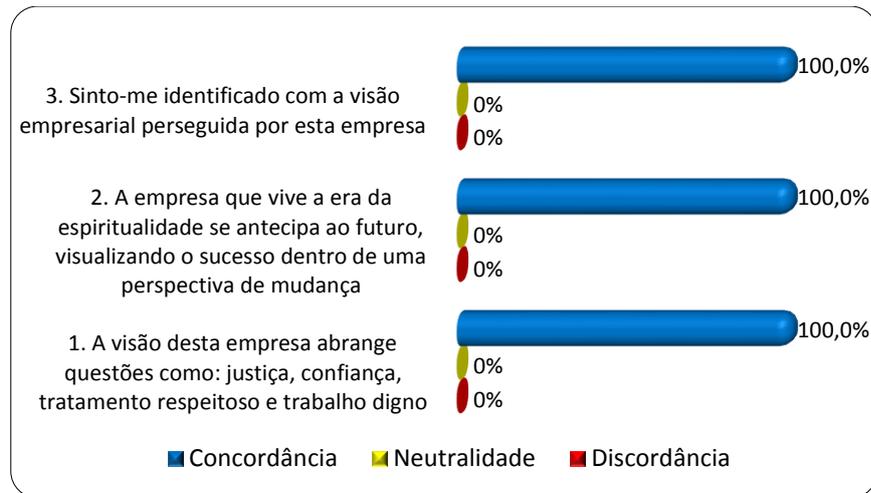
### 4.2.1 Primeiro Pilar da espiritualidade – Visão

No Gráfico 8, foram selecionadas três questões para analisar a compreensão dos gestores em relação a visão, primeiro pilar da espiritualidade. Percebe-se que os resultados obtidos de forma igualitária, 100,0%, demonstram a concordância de que a visão da empresa está dentro do contexto da espiritualidade.

Vasconcelos (2008), diz que:

Com uma visão compartilhada, estamos mais propensos a expor nossas ideias, desistir de posições extremamente arraigadas e reconhecer dificuldades pessoais e organizacionais. Todos esses problemas parecem triviais comparados com a importância do que buscamos criar.

Analisando-se as três questões, afirma-se que em relação ao primeiro pilar estudado por Vasconcelos, foi obtido um resultado satisfatório, visto que houve unanimidade na concordância.

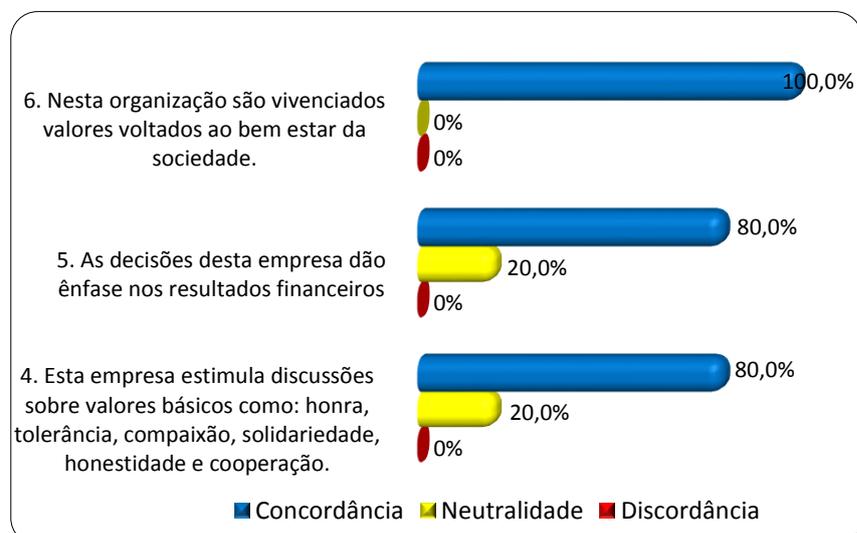
**Gráfico 8 – Primeiro pilar da espiritualidade – Visão**

Fonte: Pesquisa direta, nov. / 2014.

#### 4.2.2 Segundo Pilar da espiritualidade – Valores

Quanto ao Gráfico 9, foram analisadas três questões levando em consideração o entendimento dos valores vividos no ambiente de trabalho. A avaliação dos gestores na questão 4, indica 80,0% de concordância e 20,0% de neutralidade; a questão 5 obteve os mesmos resultados. A questão 6, apresenta 100,0% de concordância ao afirmar que a organização vivencia valores voltados para o bem estar da sociedade.

Segundo Costa (2007, p. 38), os valores são "características, virtudes, qualidades da organização que podem ser objeto de avaliação, como se estivessem em uma escala, com gradação entre avaliações extremas".

**Gráfico 9 – Segundo pilar da espiritualidade – Valores**

Fonte: Pesquisa direta, nov. / 2014.

### 4.2.3 Terceiro pilar da espiritualidade – Deus

No Gráfico 10, considerou-se questões abordando o aspecto Deus nos empreendimentos. Na questão 7, maioria de concordância, representado por 60,0%, 10,0% neutralidade e 30,0% em discordância.

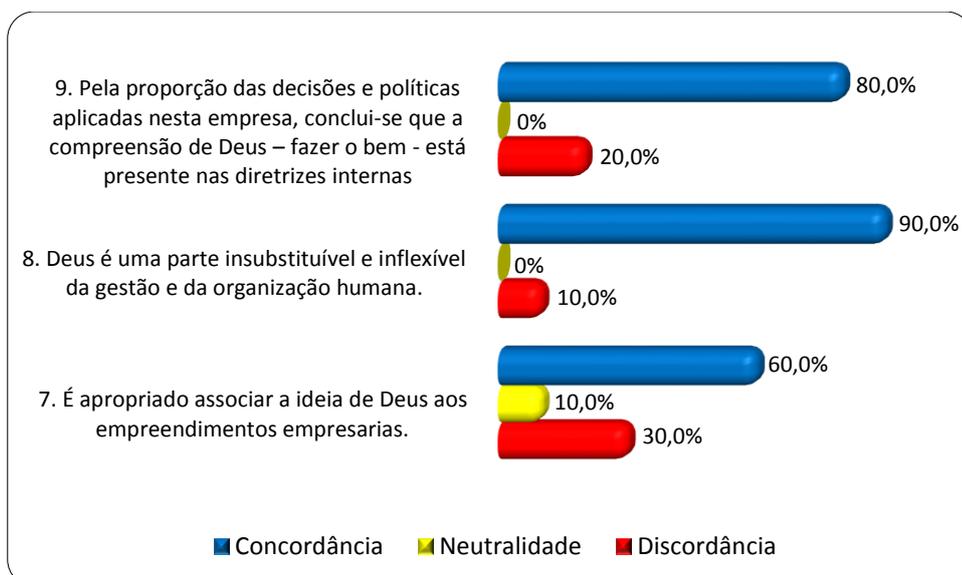
Na questão 8, com o percentual de 90,0%, a maioria respondeu que Deus é parte insubstituível na gestão da organização humana. Isto demonstra que o termo espiritualidade no local de trabalho tem um bom entendimento.

Ao observar o resultado de 80% da questão 9, verifica-se que o pilar relacionado a Deus, contribui para um maior sentido e prazer no trabalho, mesmo tendo o percentual de 20,0% em discordância.

Boff (2011, p. 51) acrescenta que, tudo está ligado a Deus, e que é a partir dele que encontramos o todo. “Deus se espelha no universo e penetra no coração de cada coisa. O universo e cada coisa se encontram em Deus.”

De acordo com o resultado da análise das questões, pode-se afirmar que de uma forma considerável, a compreensão de Deus nos negócios está sendo considerada, pois percebe-se espiritualidade, tendo em vista as respostas apontadas.

**Gráfico 10 – Terceiro pilar da espiritualidade – Deus**



**Fonte:** Pesquisa direta, nov. / 2014.

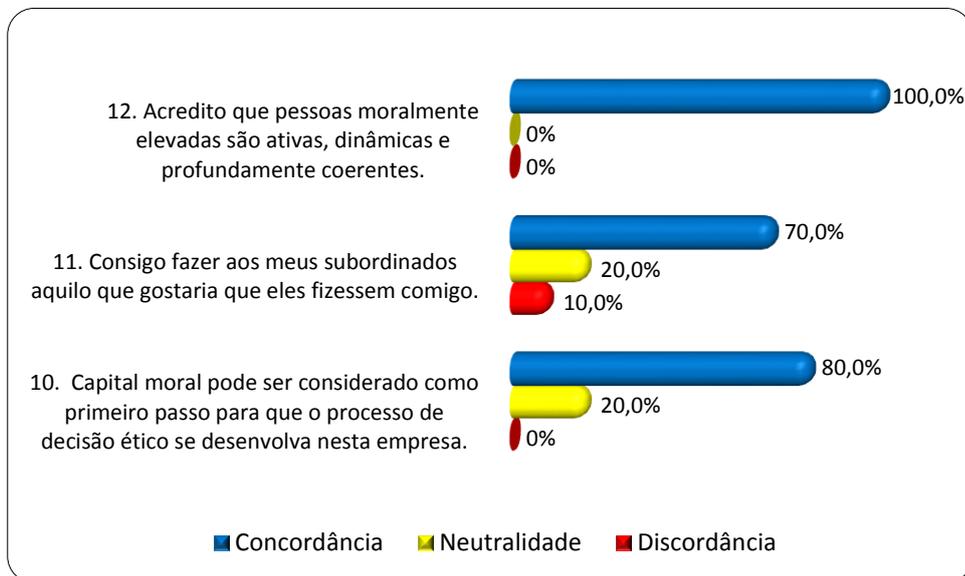
#### 4.2.4 Quarto Pilar da espiritualidade – Moral

Observa-se no Gráfico 11, que o item moral, nas três questões, ocorreu maioria, pois foram apresentadas as seguintes afirmativas: 80,0%, 70,0% e 100,0%.

Vasconcelos (2008), considera a moral como o método de decisão que possibilita o florescimento da ética, ocasionando assim um crescimento pessoal, e conseqüentemente um melhor desempenho das funções organizacionais.

A grande maioria dos gestores concordou que o componente moral, contribui para que se tenha sentimentos relacionado a um bom clima organizacional.

**Gráfico 11** – Quarto pilar da espiritualidade – Moral



**Fonte:** Pesquisa direta, nov. / 2014.

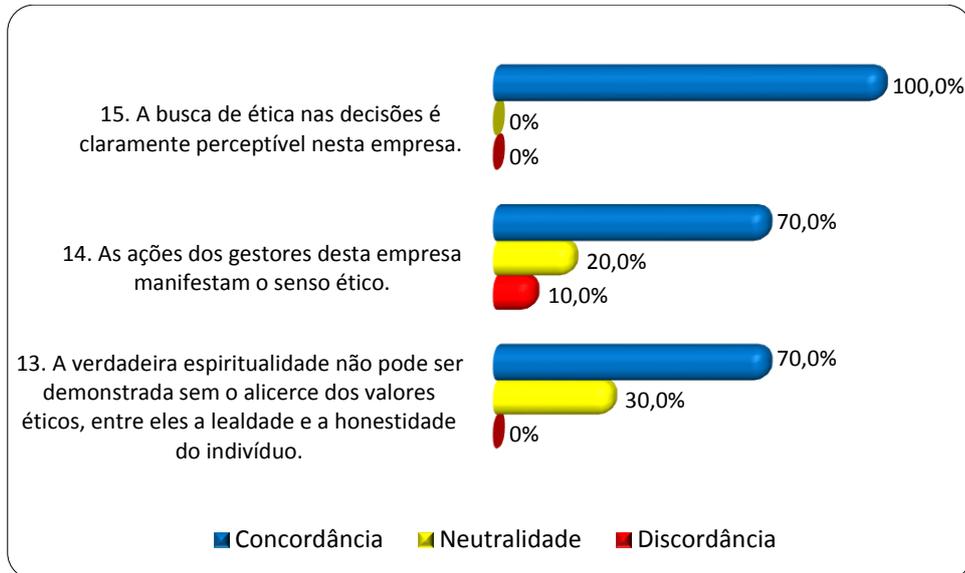
#### 4.2.4 Quinto Pilar da espiritualidade – Ética

Neste pilar, como se vê os resultados no Gráfico 12, foram analisadas as manifestações do senso ético nas empresas. Na questão 13 foi questionado se a espiritualidade pode ser demonstrada sem o alicerce dos valores éticos, 70% concordou e 30% mostrou neutralidade.

Nas questões seguintes, 14 e 15, avaliou-se as ações e as decisões da empresa em relação a uma postura ética. Para as ações, 90% de concordância e 10,0% de neutralidade. Quanto as decisões, 80,0% concordam que é perceptível o senso ético na empresa, seguido de 20% que respondeu neutralidade.

Chiavenato (2004) acrescenta ainda que para as organizações serem bem-sucedidas é indispensável que esteja inserido em sua missão o componente ético, pois são conjuntos de princípios que a empresa deve absorver para ajuda-la nas decisões.

**Gráfico 12** – Quinto pilar da espiritualidade – Ética



Fonte: Pesquisa direta, nov. / 2014.

#### 4.2.6 Sexto Pilar da espiritualidade – Responsabilidade social e cidadania corporativa

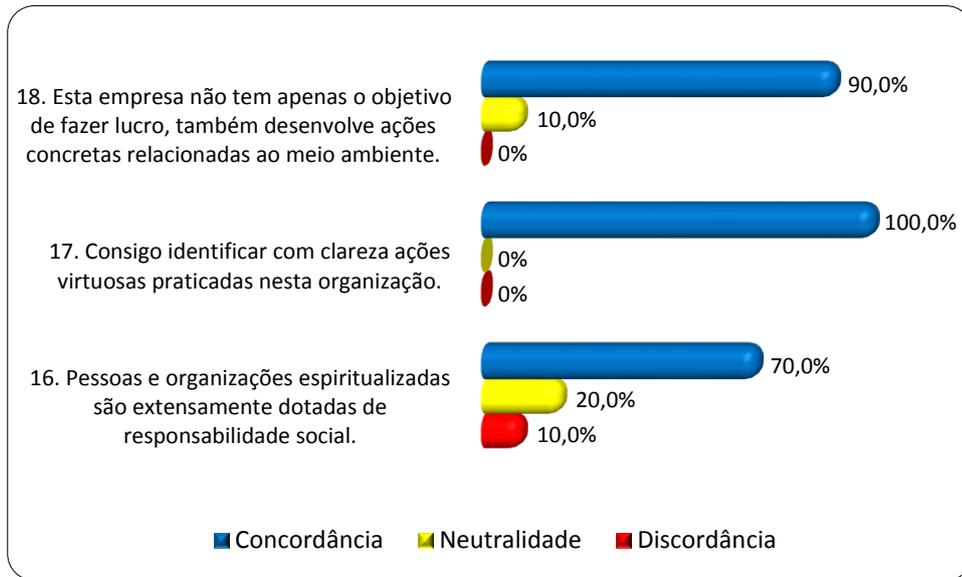
Observa-se no Gráfico 13, que o elemento responsabilidade social é para a maioria dos gestores mais acentuada em pessoas e organizações espiritualizadas, visto que os resultados foram os seguintes: primeira questão 16, vê-se 70,0% de concordância, 20,0% neutralidade e 10,0% discordância.

Na segunda questão 17, houve 100,0% de concordância; evidencia-se com isso que as empresas estão mais flexíveis a mudanças.

Quanto a questão 18, os resultados de 90% de concordância e 10% de neutralidade, denotam que as organizações conciliam sua lucratividade com os demais aspectos da vida.

Segundo Chiavenato (2010, p. 490),

O trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em participar de uma organização. A organização deve ter uma atuação e uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e de administração eficiente.

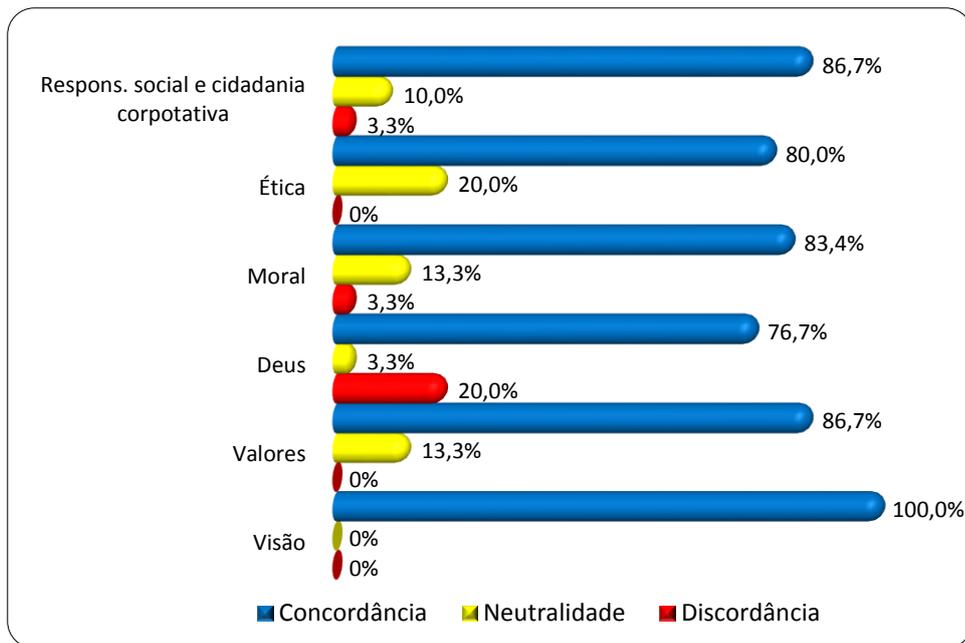
**Gráfico 13 - Sexto Pilar da espiritualidade – Responsabilidade social e cidadania corporativa**

Fonte: Pesquisa direta, nov. / 2014.

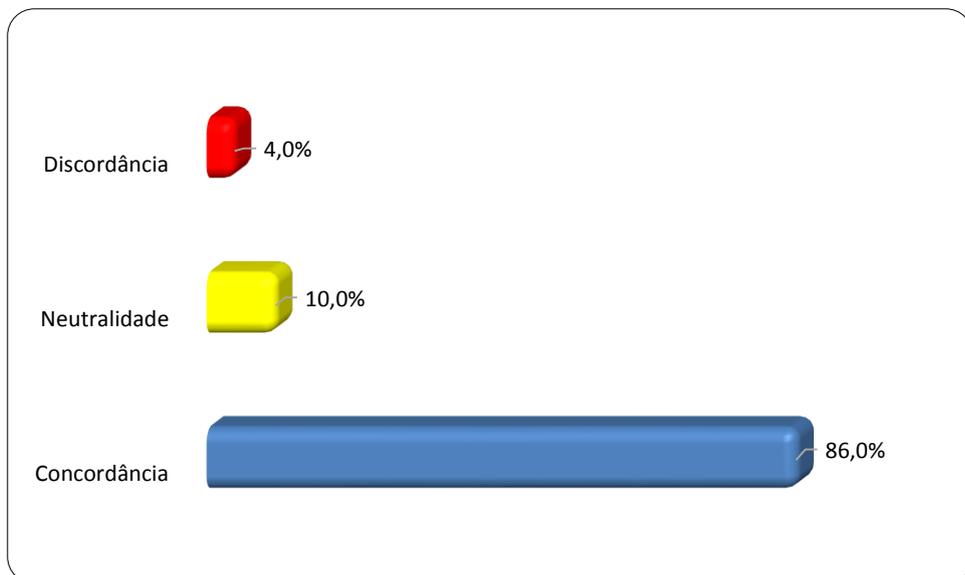
#### 4.3 RESULTADO ISOLADO E AGRUPADO DA PESQUISA

Com base nos resultados apresentados e agrupando os seis pilares da espiritualidade utilizados para analisar a percepção dos gestores de dez empresas da área da construção civil, percebe-se no Gráfico 14, que as variáveis quando isoladas, apresentam maioria de concordância. Logo, segundo os respondentes, há uma ligação entre os valores individuais e organizacionais, o que deve contribuir para um melhor desempenho da espiritualidade no trabalho, visto que ela não está baseada em fatos passados, pois vive a cada dia o seu presente e mostra o seu futuro em benefício ao próximo.

O Gráfico 15, no que diz respeito aos resultados agrupados da pesquisa, mostra que a maioria, 86,0% mostrou concordância, seguida de 10,0% de neutralidade e a minoria 4,0% em discordância. Logo, com grande maioria, os resultados sobre a Espiritualidade no contexto organizacional, foram favoráveis.

**Gráfico 14 – Resultado isolado da pesquisa**

Fonte: Pesquisa direta, nov. / 2014.

**Gráfico 15 – Resultado agrupado da pesquisa**

Fonte: Pesquisa direta, nov. / 2014.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Estruturar aquilo que vem sendo debatido em relação ao tema espiritualidade no trabalho é algo de grande importância para colaborar com conhecimentos a respeito de uma abordagem que ainda se encontra em construção.

Neste sentido, para a compreensão do tema espiritualidade no contexto organizacional, foi realizada uma pesquisa junto a dez gestores de empresas da construção civil de Campina Grande – PB. Sobre os dados levantados na pesquisa e analisados neste trabalho, pode-se deduzir que os questionamentos foram plenamente respondidos.

De acordo com os seis pilares da espiritualidade propostos por Vasconcelos (2008), (Visão, Valores, Deus, Moral, Ética, Responsabilidade Social e Cidadania Corporativa), percebe-se que existe uma consciência em relação ao significado da espiritualidade nas organizações, quando os gestores das empresas pesquisadas concordaram com a maioria das afirmativas apresentadas no questionário aplicado.

No entanto, esta concordância, não significa que os mesmos, na prática tenham atitudes e desenvolvam ações que se enquadrem como pessoas e empresas espiritualizadas. É necessário que outros estudos sejam realizados com os colaboradores subordinados para verificar a prática da espiritualidade nessas organizações.

## REFERÊNCIAS

BISPO, Patrícia. **10 razões significativas para valorizar a espiritualidade no trabalho.** (2010). Disponível em: <<http://www.rh.com.br>>. Acesso em: 23/09/2014.

BOFF, Leonardo. **Espiritualidade: um caminho de transformação.** Rio de Janeiro: Sextante, 2001.

CASTRO, Paulo Vieira. **Espiritualidade e trabalho: Quatro lições para liderança interior.** (2009). Disponível em: <<http://www.grandyoga.com/pt/2009/12/07/espiritualidade-e-trabalho-quatro-licoes-para-a-lideranca-interior/>>. Acesso em: 03/10/2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

\_\_\_\_\_. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CORTELLA, Mario Sergio. **Qual é a tua obra?: Inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética.** 19. ed. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

COSTA, E. A. **Gestão estratégica, Da empresa que temos para a empresa que queremos.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

CURY, Augusto Jorge. **Revolucione sua qualidade de vida: navegando nas águas da emoção.** Rio de Janeiro: Sextante, 2002.

DALAI LAMA. **Personagens que marcaram época.** Traduzido por Marleine Cohen. São Paulo: Globo, 2006.

HUNTER, James C. **O monge e o executivo:** Uma história sobre a essência da liderança. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

\_\_\_\_\_. **Como se tornar um líder servidor:** Os princípios de liderança de O Monge e o Executivo. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

MONTANA, Patrick J.; CHARNOV, Bruce H. **Administração.** São Paulo: Saraiva, 2003.

MOREIRA, Jorge. **A Espiritualidade.** (2006). Disponível em: <<http://jorgemoreirashakti.blogspot.com>>. Acesso em: 24 set. 2014.

ROMÃO, Cesar. **Lições de liderança de Jesus.** (2005). Disponível em: <<http://www.cesarromao.com.br>>. Acesso em: 03/10/2014.

TACHIZAWA, Takeshy; MENDES, Gildásio. **Como fazer monografia na prática.** 12. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Espiritualidade no ambiente de trabalho:** Dimensões, reflexões e desafios. São Paulo: Atlas, 2008.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2011.