

REVISTA

Femass

eISSN 2675-6153

NÚMERO 3 - Jan./jun. - 2021

A ESPIRITUALIDADE E SEUS REFLEXOS NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO SERVIDOR PÚBLICO

SPIRITUALITY AND ITS REFLEXES ON THE QUALITY OF LIFE IN THE WORK OF PUBLIC SERVANTS

Paulo de Tarso de Castro Peixoto

Pós-doutor em Filosofia (UFRJ / Paris Est Créteil Paris XII – França)

E-mail: paulo.tarso.peixoto@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-4545-348X>

Fátima Soares de Araújo

Pós-graduada em Gestão Pública e Gestão de Recursos Humanos (UNESA)

E-mail: fsamce@hotmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-0165-8085>

Izabel Cristina Monteiro Roli dos Santos

Pós-graduada em Gestão Pública (FeMASS)

E-mail: izabelroli@hotmail.com

 <https://orcid.org/0000-0001-7368-5934>

Marcos Valério Ancillotti de Alcântara

Pós-graduado em Gestão Pública e Adm. Patrimonial em Org. Públicas (IBF)

E-mail: marcos.ancillotti@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0001-8508-0940>

Recebido: 10.05.2021

Aprovado: 20.05.2021

DOI: <http://dx.doi.org/10.47518/rf.v3i3.48>



Artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

Resumo: O artigo aborda a revisão de literatura sobre o conceito de Espiritualidade, deslocando-o de sua função estritamente ligada à religiosidade para ser pensada como uma dimensão voltada à construção de uma ecologia institucional no serviço público. O artigo discorre sobre as diferentes formas de conceber a espiritualidade e a religião. Desta esfera, o artigo dirige-se à construção de caminhos que possibilitem pensar, no serviço público, o clima organizacional, a partir de valores ecológico-afetivos e sobre como esses valores interferem diretamente no bem-estar dos servidores e com a qualidade do serviço público ao cidadão. O artigo problematiza o conceito de espiritualidade que pode ser ampliado e dirigido ao bem-estar do ser humano e na construção de uma vida coletiva vital. A metodologia utilizada foi baseada na pesquisa qualitativa de caráter exploratório. A literatura pesquisada encaminha-se ao sentido de que a espiritualidade não deve ser entendida como algo à parte, ou que necessitaria de rituais ou lugares especiais sagrados. Conclui-se que a dimensão “espiritualidade” é uma experiência que pode ser desenvolvida a partir de um cuidado institucional estendido ao cuidado dos outros e das coletividades. Uma espiritualidade tecida por uma ecologia afetiva coletiva.

Palavras-Chave: Espiritualidade. Serviço Público. Ecologia Institucional.

Abstract: The article discusses the literature review on the concept of Spirituality, displacing it from its function strictly linked to religiosity to be thought of as a dimension aimed at the construction of an institutional ecology in the public service. The article discusses the different ways of conceiving spirituality and religion. From this sphere, the article addresses the construction of paths that make it possible to think about the public service, the organizational climate, based on ecological-affective values and how these values directly interfere in the welfare of public servants and the quality of public service to the citizen. The article problematizes the concept of spirituality that can be extended and directed to the well-being of human beings and in the construction of a vital collective life. The methodology used was based on qualitative exploratory research. The researched literature leads to the sense that spirituality should not be understood as something apart, or that it would need rituals or special sacred places. It is concluded that the dimension “spirituality” is an experience that can be developed from an institutional care extended to the care of others and communities. A spirituality woven by an affective-collective ecology.

Keywords: Spirituality. Public service. Institutional Ecology.

1 INTRODUÇÃO

Diante da atual situação global da pandemia causada pelo Covid-19 no ano de 2020¹, o tema espiritualidade desponta para o sentido da esperança, do reencontro das relações interpessoais. O tema da espiritualidade torna-se fundamental para a superação dos desafios que ainda atravessamos em meio ao distanciamento social, às atividades laborais home-office, no sentido de se cultivar a reaproximação entre as culturas, as crenças, a ética, o respeito, a solidariedade e o amor ao próximo. Por este prisma, a dimensão “espiritualidade” pode ser compreendida na sua essência como uma dimensão fundamental do ser humano.

Frente a este cenário de incertezas, Boff (2000, p.129) estimula à reflexão quando afirma que “espiritualidade é a atividade pela qual o ser humano se sente ligado ao todo, percebe o fio condutor que liga e religa todas as coisas para formarem um cosmos”.

¹ A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou, em 30 de janeiro de 2020, que a pandemia causada pelo novo coronavírus (COVID-19) constitui uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional – o mais alto nível de alerta da Organização, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional. Em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia (PAHO – OPAS - OMS, 2020).

Silva (2004, p. 271) cita Capra (1996) que ressalta os paradigmas dirigidos a um pensamento que religa e reconecta os sentimentos, “de um eu/nós que transcende as fronteiras disciplinares para ir a vários campos do conhecimento, unificando-os”. O “sistêmico e o complexo, do holístico ao ecológico vai auto-organizando-se num processo argumentativo de construção sócio-histórica para configurar um novo jeito de pensar”. Um despertar para que a compreensão do mundo seja entendida “de forma global, contextual, sistêmica e argumentativa, refletindo sobre a ciência e suas novas descobertas e saberes sobre e para a vida, em todas as suas manifestações” (SILVA, 2004, p. 271).

A partir desta dimensão fundamental do ser humano, os estudos vêm sendo explorados por vários autores, no que tange a esta relação da espiritualidade inserida no ambiente de trabalho, seus benefícios para os colaboradores e para a organização, fato este que é comprovado por uma breve busca na internet de artigos, entrevistas, entre outras fontes, pelo tema “Espiritualidade no ambiente de trabalho”, somando 9.730 resultados (Google, 2020). Este índice revela que a temática está crescendo no mundo corporativo: as dimensões do intangível começam a se tornar mais presentes, tanto nos processos de transformação individual - sentimentos e iniciativas - que fazem bem para o outro, potencializando a vida individual e coletiva, social ou empresarial quanto na qualidade de vida das pessoas. Consequentemente, o tema espiritualidade pode estar ligado à busca da felicidade, o compartilhamento de valores como justiça, ética, respeito, amor ao próximo, cuidado, sabedoria, caridade e bem-estar; tanto em nível individual como coletivamente.

Barret (2014, p.13) acredita que as organizações “são entidades vivas que partilham motivações semelhantes as do indivíduo”, podendo valorizar o bem mais importante e imprescindível: as pessoas. Desta forma, o trabalho se insere no mundo comunitário, formado e partilhado em redes humanas de cooperação, trabalho coletivo vivo; constituídos de afeto e interação humana. A partir dos pensamentos de Menegat, Sarmiento e Díaz (2004) há uma ênfase de que a espiritualidade é um movimento que vem crescendo dentro dos espaços corporativos, numa espécie de contraponto à ausência de sentimentos fraternos e colaborativos, que havia em outros grupos, como família, igreja e nos clubes de lazer e entretenimento.

Desta maneira, espiritualidade e religiosidade são temas próximos, entretanto, indicam fenômenos diferentes. Boff (1999), dentre outros teóricos importantes, distingue espiritualidade de religião. Para o pesquisador, a religião colabora com a construção de teorias, ritos e símbolos como um processo tangível e palpável da conexão com o espírito e a leveza do ser. Todavia, a espiritualidade é intrínseca ao ser

humano e não, necessariamente, depende das experiências religiosas e das religiosidades.

Nos últimos anos, os estudos sobre espiritualidade e religiosidade e sua influência na saúde humana ganharam maior repercussão e qualidade científica, estimulando suas discussões no mundo acadêmico. Em 1988, a Organização Mundial de Saúde (OMS) incluiu a dimensão espiritual no conceito multidimensional de saúde, remetendo a questões como o real significado e sentido da vida, e não se restringindo a qualquer tipo específico de crença ou prática religiosa (VOLCAN *et al.*, 2003, p.469). Neste sentido, Menegat, Sarmento e Díaz (2004, p. 131) afirmam que a revisão de dissertações e as teses produzidas em Programas de Pós-Graduação, referentes ao cenário brasileiro, organizado no banco de Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), apontam para o crescente número de pesquisas relacionadas à temática. Ainda, os mesmos autores destacam as contribuições de Lima (1997), Villardi (1997), Timbó (2003), Almeida (2004), Vieira (2005), Cordella (2005), Araújo (2006), Barci (2006), Bezerra (2007), Melo (2007), Pupim (2007), Hoffmann (2009), Doring (2010) e Vasconcelos (2010), entre outros.

Por sua vez, Kerber (2009, p.23) discorre que a religião, independentemente da confissão de fé ou a adoção de crenças, é para ele, um conjunto de normas de conduta, relacionadas ao ritual e a uma simbologia peculiar, muitas vezes, com a intenção de transcendência de desejos e intenções, entendida por um ato divino. “Espiritualidade está intimamente vinculada à religiosidade – ela é instrumento ou ferramenta da religiosidade. Uma não persiste sem a outra” (KERBER, 2009, p.26).

Para Volcan *et al.* (2003, p.23), “a espiritualidade é o conjunto de todas as emoções e convicções de natureza não material, com a suposição de que há mais no viver do que pode ser percebido ou plenamente compreendido”. E, diante destes discursos, é possível compreender que a saúde está intrinsecamente relacionada ao bem-estar, à qualidade de vida, seja no ambiente familiar, doméstico, em sociedade ou no ambiente organizacional.

Sendo assim, por ser um tema relevante, este estudo visa contribuir com a compreensão de aspectos relacionados à espiritualidade no ambiente laboral da administração pública, de modo a somar para o bem-estar dos servidores e, por conseguinte, na qualidade de serviço público ao cidadão. Importante ressaltar sobre as distorções da imagem do servidor público, constituída há décadas pela sociedade, assim como, o descontentamento dos contribuintes com os serviços prestados pela máquina pública, sem esquecer as precárias ferramentas disponibilizadas para execução das tarefas que são desafios presentes no dia a dia do servidor público e refletem na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Diante do exposto, a metodologia utilizada neste estudo foi a pesquisa qualitativa de caráter exploratório, analisando a importância da espiritualidade e seus reflexos na qualidade de vida no trabalho do servidor público, por meio da revisão bibliográfica em artigos científicos, publicações em revistas especializadas e matérias provenientes de sites de Administração Pública, Psicologia, Espiritualidade e Comportamento. Desta maneira, o artigo está dividido em seções que tratam a respeito da Espiritualidade, religião e religiosidade: correlação, com o subitem, Espiritualidade – no ambiente de trabalho; Breve Histórico do Trabalho na Administração Pública e, Clima Organizacional, Qualidade de Vida e Ecologia Institucional.

2 ESPIRITUALIDADE, RELIGIÃO E RELIGIOSIDADE: CORRELAÇÃO

O assunto espiritualidade é vasto, complexo podendo ser confundido com o tema ‘religião e religiosidade’. Portanto, debruçados em autores como Boff (2006), Oliveira e Kerber (2009), entre outros, faz-se necessário evidenciar a delimitação conceitual entre espiritualidade, religião e religiosidade.

Conforme Kerber (2009, p.22), o termo religião derivaria da palavra *religio*. “Em 45 a.C. Cícero afirma que o termo religião deriva de *relegere* ou *reler*, ou seja, seria próprio das pessoas que naquele tempo relem as escrituras para terem mais conhecimento sobre os deuses”. Mais tarde, Lactâncio contestou Cícero, afirmando que o termo vem de *religare* - se religar ao divino - Deus (século IV d.C.). Em sua obra *Civitas Dei* (também no mesmo século), Agostinho discorda de Lactâncio e afirma que o termo significa *religere* ou *reeleger*: o homem reelege Deus, do qual havia se separado, e depois, finalmente, aceita a versão de Lactâncio – *religare*, sendo essa a definição aceita até os dias de hoje. Na visão do autor, “fé, religião e religiosidade, popularmente, têm o mesmo significado ou o mesmo sentido, porque de certa forma estão muito próximos”; no entanto, para ele, embora haja uma correlação entre os termos, não possuem o mesmo significado. Descreve que “religião, independentemente de confissão de fé ou crença, é por definição um conjunto de normas de condutas, dogmas de fé ritualística e de simbologia próprios”.

Boff (2006) está de acordo com este pensamento, quando relaciona a crença ao direito à salvação, pregada pela tradição que envolve fé e crença. O autor enfatiza ainda as relações com a metafísica ou com o sobrenatural, incluindo a ideia de paraíso ou nirvana. Associados a esse estado de bem-estar, encontram-se os ensinamentos e dogmas religiosos, rituais, orações, entre outras cerimônias.

Rodrigues e Araújo (2014, p.8) afirmam que:

(...) 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.

Vasconcelos (2015) ressalta que as instituições passaram a compreender que não é possível existirem mecanicamente, mas sim, colaborando com a sociedade, ao desenvolverem valores importantes ao convívio entre os sujeitos, acreditando que a produção e a maneira como são construídas, diariamente, impactam diretamente na vida dos colaboradores. “Enquanto a religião é, para Silva e Siqueira (2009, p.558), de ordem institucional, a religiosidade pode ser compreendida na dimensão pessoal. A religiosidade é expressão ou prática do crente que pode estar relacionada com instituições religiosas. Essas possibilitam ao sujeito experiências místicas, mágicas e esotéricas”. Segundo Costa *et al.* (citado por Gomes Nilvete Soares 2014, p.107) “a religiosidade e a espiritualidade são consideradas temáticas presentes no dia a dia da sociedade”. Para Oliveira e Junges (citado por Gomes, Nilvete Soares 2014, p. 107), remetendo-se, indiretamente, a Viktor Frankl, “a experiência religiosa faz parte de uma vida com sentido, em que o ser humano explora a força de sua dimensão espiritual podendo inclusive não estar ligado a nenhuma religião.”

Pinheiro, Froehlich e Konrath (2019, p.43) citam Tecchio, Cunha e Brand (2018) considerando três dimensões da espiritualidade: “(...) o senso de comunidade, o trabalho com significado e a vida interior”. Os autores ressaltam as teorias de Ferreira *et al.* (2018), argumentando que o conceito de espiritualidade relaciona-se a uma busca individual por significado e sentido da vida: (...) mas também com suas relações com algo transcendente e sagrado, que pode ou não ter uma participação formal da religiosidade, sendo que a espiritualidade possui mensuração mais difícil que a religiosidade”.

Na investigação, na revista Newsletter a equipe do Eu Sem Fronteiras (2020) traz a matéria “O que é Espiritualidade”:

O termo “espiritualidade” surgiu na Renascença, no século XV, baseado em algumas ideias de Platão, filósofo do século IV a.C., que postulava sobre o dualismo corpo-alma, sendo que a alma estaria aprisionada pelo corpo. Esse pensamento evoluiu para a ideia do ser humano trinário, formado pelo Corpo, pela Mente e pelo Espírito, de forma inseparável, uma vez que estão contidos numa única unidade, que é o corpo, criado por um Ser Divino e, portanto, ligado a “Ele”.

Na visão do professor e filósofo brasileiro Cortella (2020, O que é Espiritualidade- Eu Sem Fronteiras), “a espiritualidade é a recusa de que a vida se esgote na sua materialidade, numa existência que tem sentido em si mesma”. A espiritualidade tem a ver com experiência, não com doutrina, não com dogmas, não com ritos, não com celebrações, que são apenas caminhos institucionais capazes de nos ajudar a alcançá-la, mas que são posteriores a ela. Nasceram da espiritualidade, podem até contê-la, mas não é a espiritualidade. “É água canalizada, não a fonte de água cristalina” (BOFF, 2006, p. 43).

A espiritualidade nos leva a transcender além da nossa limitada capacidade perceptiva, a ponto de se perceberem valores que deem sentido à vida que talvez nunca tenhamos nos dado conta que estes existem e não só podem como devem mudar a nossa postura pessoal (KERBER, 2009, p. 20).

Diante do exposto, parece ser consensual, entre os autores, que a espiritualidade é uma dimensão mais abrangente do que a religião, estando intrinsecamente associada ao ser humano, enquanto a religião segue orientações mais externas e dogmatizadas.

2.1 Espiritualidade no trabalho

Nas pesquisas para identificar o processo histórico da espiritualidade no mundo corporativo, o teólogo Ed René Kivitz (2009) contribui sobre o tema. Segundo Kivitz, a espiritualidade é um tema universal na dimensão da vida humana, assim como os temas da corporeidade e racionalidade também o são, destacando que se faz necessário distinguir religião de espiritualidade. Boff (2006, p. 3) nos diz que “por isso torna-se importante, desde o início, introduzir uma distinção – não separar, mas distinguir – entre religião e espiritualidade”. Para Kivitz (2009), no mundo ocidental, a espiritualidade se liga diretamente à religiosidade, mas os conceitos de sagrado e profano estão ligados à dimensão religiosa. Por sua vez, no mundo secular, cujo abandono dos preceitos culturais se apoiam na religiosidade, não existem esses conceitos, conforme ilustração.



Figura 1: Mundo Secular

Fonte: Kivitz (2009) adaptado pelos autores

O secularismo está relacionado com o surgimento de um modo de vida que não mais está estruturado em torno de uma visão firmada em hábitos ligados à religiosidade, rejeitando toda forma de fé e devoção religiosa e aceita como diretrizes apenas os fatos e influências derivadas da vida presente. Para Kivitz (2009) as pessoas seculares não acreditam em deuses ou anjos, não frequentam igrejas e templos e não realizam ritos ou rituais.

Ao mesmo tempo da ruptura entre fé, crença x científica emerge a Filosofia Moderna, ou o que os filósofos chamaram de Modernidade. O mundo começa a se formar sem os paradigmas religiosos. Para a Modernidade “Deus” não faz mais parte da explicação da realidade. “Ele” não é mais “necessário”, com o “surgimento” da racionalidade humana no desenvolvimento científico, tecnológico, etc. Essa filosofia tem como fundamento quatro pilares: Não mais Deus, mas o homem; Não mais a fé, mas a razão; Não mais a verdade religiosa e sim a verdade científica e o mito do progresso. Aquilo que pela razão a ciência explica, é verdade; aquilo que é questão de fé passa a ser pessoal, de fórum íntimo. Para a Modernidade, a ideia é que pela racionalidade se consegue explicar o mecanismo da realidade do universo... a partir da racionalidade explicando tudo pode-se administrar, manipular, consertar, fazer do nosso jeito (WEBER, *apud* Kivitz, 2009).

Nos princípios modernos “chega à ciência empírico-matemática e por sua vez desaloja a metafísica religiosa, entregando-nos um mundo ainda mais naturalizado, um universo reduzido a um mecanismo causal totalmente analisável e explicável, incapaz de qualquer sentido objetivo, menos ainda se for uno e total” (WEBER, *apud* Kivitz, 2009).

Em outras palavras, para Max Weber a ciência substitui a fé, o universo é máquina, decodificado racionalmente pelo método científico que gera o espírito em que o ser humano pode manipular a realidade e fazer mais com ela. E esse pensamento chega ao mundo do trabalho pelos teóricos Taylor e Fayol. Henry Ford usa essa teoria para montar a famosa linha de montagem – era fordista – tornando o trabalho com atividades repetitivas, massificando e alienando seus trabalhadores. A ciência olhava o universo como se fosse uma máquina, onde todas as peças encaixavam perfeitamente e o trabalhador sendo uma peça dessa engrenagem produtiva. Entretanto, o projeto da modernidade não consegue realizar todos os seus ideais: a ideia do mundo máquina que geraria progresso, manipulado pelo homem com sua racionalidade de calcular, administrar e que conseguiria trazer ordem e progresso para um mundo melhor, não acontece.

Nesse cenário de questionamento da modernidade, as pessoas não se contentavam mais com as atividades alienadas, repetitivas, carreiras

profissionais sem sentido, realidade de mercado competitiva que fere seus valores. Surge uma nova visão emergente: a proposta da “Ecologia Profunda”, década de 1970, do filósofo norueguês Abner Naess. Para Naess (1973, *apud* Capra,1996), o mundo não é mais máquina, é organismo vivo. Mesmo que a mudança de paradigma na física ainda seja de especial interesse, porque foi fundamental, juntamente com a matemática e a filosofia para a ciência moderna, novos olhares emergiram para a compreensão da vida humana e do planeta. O novo paradigma pode ser chamado de uma visão de mundo holística, que concebe o mundo como um todo integrado e não como uma coleção de partes dissociadas (CAPRA, 1996).

Na visão de Naess (1973, *apud* Capra,1996), o universo é natural como organismo vivo e esse universo é uma rede de fenômenos, interconectados e interdependentes, como valor intrínseco de todos os seres vivos e, com efeito, para os seres vivos humanos como parte da teia da vida.

A física não é mais paralela à administração: agora é a biologia. A percepção ecológica profunda reconhece a interdependência fundamental de todos os fenômenos e o fato é que indivíduos e sociedades estão encaixados nos processos cíclicos da natureza e, ao mesmo tempo, dependentes desses processos. “A falta de solidariedade entre os seres humanos evoca a compaixão como uma realidade relevante e urgente. A esse drama é preciso acrescentar a ameaça que pesa sobre o sistema Terra” (BOFF, 2009).

Nesta linha de pensamento Motomoura, fundador e principal executivo do Grupo Amana-Key, contribui,

Se quisermos considerar a administração como ciências (ou seria arte?) e buscarmos práticas a chamada “Administração Científica” não deveríamos pelo menos atualizar nossos referenciais, alinhando-nos as descobertas da ciência neste final de século, ao invés de continuarmos presos aos princípios científicos do começo do século XX? (CAPRA, 1996).

O mundo corporativo é visto de outro ângulo: as organizações não são mais máquinas – são seres vivos! Mecânico versus orgânico! A metáfora do organismo substitui a metáfora da máquina.

3 BREVE HISTÓRICO DO TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Administração pública é um conjunto de órgãos, serviços e agentes do Estado que procura satisfazer as necessidades da sociedade, tais como educação, cultura, segurança, saúde, entre outros. É a gestão dos interesses públicos por meio da prestação de serviços públicos, sendo dividida

em administração direta e indireta. Na direta, tutela e fiscaliza tanto as entidades supracitadas da administração indireta como a si própria, tendo o poder não só de delegar determinada função específica na administração indireta, mas também de controlar, ou seja, a administração direta tutela a administração indireta. A indireta está ligada aos assuntos específicos: são as autarquias, empresas públicas, fundações públicas e sociedade de economia mista (COELHO; GONZAGA, 2018).

No ano de 1822, com a Independência do país, conforme consta na história brasileira, tem origem a administração pública. Nesse período, o padrão administrativo se resumia basicamente em dois formatos combinados: centralizado – por parte da metrópole portuguesa, que regulamentava as atividades gerenciais nos grandes centros produtivos e descentralizado na estrutura local de governo – marcada pelo patrimonialismo. A evolução da administração pública foi baseada em três modelos básicos de gestão: patrimonialista, burocrático e gerencial.

O patrimonialismo se traduz nas relações pessoais, troca de favores que definem quem será responsável pelas atividades, cargos administrativos, ou seja, há uma profunda confusão entre o que é público e o que é privado. O burocrático é baseado no ideário da adoção de procedimentos legais rigorosos, estabelecendo requisitos previstos em normas, para viabilizar a prática de atos da administração pública. O modo de atuação do modelo gerencial parte da definição clara de quais são os objetivos da administração pública, além de prezar pela autonomia dos gestores e funcionários públicos. A flexibilização e descentralização é outro ponto importante neste modelo da gestão, reduzindo os níveis hierárquicos que marcam o modelo burocrático (SILVA; FEITOSA, 2018).

No Brasil, o serviço público teve sua origem em 1808, com a instalação da Real Família Portuguesa que, diante da necessidade de promoção do desenvolvimento da então colônia, dentro dos parâmetros da diplomacia real, percebe a importância do trabalho administrativo. Após a proclamação da República, o funcionalismo tornou-se mais forte, colaborando direta e indiretamente com a administração, executando ações que movimentaram e impulsionaram os serviços básicos e essenciais de que necessitam os cidadãos em suas relações sociais com o Estado. No entanto, não existiam regulamentação nem legislação específica ou mesmo denominação alguma para os servidores da República brasileira. (NEGREIROS, 2009).

A Administração Pública tem um funcionamento muitas vezes complexo aos olhos dos cidadãos. A avaliação que a sociedade faz do funcionalismo público, além do fato de ser associado às práticas, tais como, o clientelismo, o patrimonialismo e o paternalismo, ainda indica o predomínio das interpretações ligadas à ineficiência e rigidez. Em re-

lação ao servidor público, tem-se um estigma de inoperância, ociosidade e descomprometimento. (NEGREIROS, 2009).

Frente ao olhar preconceituoso da sociedade, o servidor experimenta sentimentos ambíguos: por um lado, orgulho por ser um felizado, alguém perseverante e capaz que conseguiu conquistar uma vaga no tão disputado e desejado serviço público, por outro, por vezes, sente o constrangimento pelo não reconhecimento social do seu trabalho. Somam-se, ainda, a estes sentimentos, a incerteza da continuidade de gestão, dos projetos que não são concluídos no mandato em que o servidor contribuiu arduamente acreditando em resultados positivos para a sociedade, o trabalho mecânico e repetitivo, a ausência de comunicação transparente, a existência de conflitos e da cultura do ambiente de trabalho entre os objetivos do corpo permanente e dos não permanentes.

Enes e Costa (2015) citam Fernandez e Gutierrez, afirmando que ao inserir a dimensão da espiritualidade na organização, torna-se claro o interesse em valorizar o colaborador e humanizar o ambiente de trabalho, identificando a habilidade e competências de cada indivíduo e do trabalho coletivo. Considerando-se que a organização é um ser vivo, nota-se que o modelo de liderança está mudando: o foco está nas pessoas, nos valores, e não em administrar por objetivos.

E nesse contexto Arruda (2005, p. 30) compartilha seu pensamento, acreditando que a espiritualidade se insere em uma dimensão estratégica, principalmente, na medida em que fomenta a missão da empresa e junto ao desenvolvimento dos indivíduos.

4 CLIMA ORGANIZACIONAL, QUALIDADE DE VIDA E ECOLOGIA INSTITUCIONAL

A melhoria do clima organizacional teve início na década de 1930 e se acentuou na década de 1960: uma nova perspectiva da Administração, ao buscar explicações para o desempenho do trabalho humano, por meio de relações entre o ambiente empresarial e outros aspectos relevantes do cotidiano, como os papéis da liderança, a satisfação no processo produtivo, a ética e a motivação. Em linhas gerais, essa prática tem demonstrado que há uma relação direta entre o clima do ambiente de trabalho, a produtividade, a capacidade de inovação e o bem-estar das pessoas.

O clima organizacional, de acordo com Fleury (2002), refere-se à percepção que as pessoas possuem da organização em que trabalham. Ele define o conjunto de satisfações e insatisfações dos membros de uma organização em determinado período, influenciando diretamente seu desempenho e comportamento, assim como seu desempenho e produtividade.

Segundo Chiavenato (1999), toda organização possui um clima organizacional que é constituído pelo meio interno, ou seja, uma atmosfera psicológica própria de cada uma delas. Está relacionado com a moral e a satisfação daquilo que os membros consideram necessário em suas relações, podendo interagir com dois extremos: saudável ou doentio, satisfatório ou insatisfatório, impositivo ou propositivo, entre outros aspectos que estão vinculados ao estado em que cada sujeito se sente em relação à empresa. Nesse contexto, as pessoas - suas crenças, valores, comportamentos e relacionamentos - passam a ser determinantes não só para o sucesso ou fracasso das organizações, assim como para o ambiente em que as mesmas atuam.

Silva, Viana e Feitosa (2018, p.5) acreditam que a qualidade de vida e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal são cada vez mais importantes para que se mantenham um bom clima organizacional e qualidade de vida no trabalho. O termo Qualidade de Vida (QVT) como ensina Chiavenato (1999, p. 390-391) refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas funções. Complementa descrevendo que, “atualmente, o conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais como os aspectos psicológicos de local de trabalho”.

Para Bergeron (1982), citado por Mancini (2014, p.11), “a QVT consiste na aplicação concreta de uma filosofia humanista adotando métodos participativos e visando modificar os aspectos do meio ambiente do trabalho”. Assim, a ideia de humanização no trabalho significa tornar a atividade retomada para as necessidades humanas e não apenas à produção. A responsabilidade social da empresa não está apontada apenas para a parte externa, a sociedade, mas principalmente com as pessoas que nela atuam. Desta maneira, a QVT assimila duas posições antagônicas: a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar, satisfação no trabalho e tornar-se de interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciais sobre a produtividade e a qualidade.

Cabe ressaltar que a importância das necessidades humanas varia conforme a cultura de cada indivíduo e cada organização - a cultura organizacional. Portanto, a QVT não é determinada apenas pelas características individuais, tais como necessidades, valores, expectativas ou situacionais como estrutura organizacional, tecnologia, sistemas de recompensas, políticas internas, mas, sobretudo, pela atuação sistêmica dessas características individuais e organizacionais, considerando, assim, uma ecologia institucional, na qual o ser humano é valorizado para além dos bens institucionais.

Nos tempos atuais, os ambientes de trabalho clamam pela humanização – onde possam se sentir pertencentes, respeitados, motivados

para inovar e inspirados a trabalhar eficientemente. Um dos caminhos é o da inteligência espiritual, na qual inspira o sentido mais profundo de comunidade e de pertencimento ao mundo, nutrindo uma perspectiva mais ampla e motivando os colaboradores ao desenvolvimento de práticas e condutas colaborativas e positivas.

Esta sinergia gerada torna o ambiente de trabalho mais salutar, no qual todos executam as suas funções de maneira harmoniosa, com respeito, lealdade e comprometimento. Enes (2015, pag.4) cita Ashmos e Duchon (2000) ressaltando: “(...) a espiritualidade corporativa está alicerçada no grau de reconhecimento dos colaboradores como seres humanos, os quais possuem uma vida interior que os alimenta e também é alimentada pelo ambiente de trabalho dentro da comunidade”.

De acordo com essa linha de pensamento, o estudo indica que pessoas conectadas e voltadas para princípios espirituais, de qualidade de vida, e de uma ecologia institucional mais profunda possuem naturalmente um comportamento esperado e valorizado por grande parte dos grupos corporativos na atualidade. Em termos gerais, uma organização com valores espiritualizados busca na realização de sua missão contribuir para um propósito maior que os aspectos meramente comerciais, estimulando o cumprimento de teorias éticas, centradas nos princípios de valorização do humano e do seu pleno cumprimento de tarefas, de uma forma harmoniosa, colaborativa, mútua, prazerosa e respeitosa (KRETTY, 2005). Em termos práticos, para Senge (1990) esses valores são comunicados aos funcionários e interiorizados pelos mesmos, criando assim, um clima organizacional apropriado e motivando práticas de compartilhamento e contribuição em três níveis: individual, em grupo e impactando positivamente na prestação de serviço para a sociedade, por meio do atendimento dos servidores públicos.

Este elo com a espiritualidade permite o desenvolvimento de diversas atitudes: ter empatia ao colocar-se no lugar do outro em busca da solução do problema enfrentado, estudar e acompanhar as informações para que possam ser repassadas de forma correta e cordial ao usuário do sistema público, adotar uma linguagem apropriada que respeite as diferenças, não se utilizar de fofocas ou comentários duvidosos sobre a atitude e comportamento dos colegas de trabalho, imbuir-se do espírito de equipe para colaborar com os demais do grupo, entre outras ações que contribuem para o fortalecimento do trabalho em grupo e do pleno funcionamento do ambiente profissional. Salienta-se que as pessoas agem no cotidiano em nome da empresa, criando assim uma ligação próxima, de confiabilidade e troca mútua. Na visão de Guillory (2000), as empresas são organismos vivos, reunindo diversas identidades e cada uma delas com seus anseios, sonhos e expectativas. O envolvimento de cada um dos sujeitos na missão, valor, espiritualidade, na construção de

uma ecologia institucional contribuem para a qualidade de vida profissional de todos os envolvidos.

Para Filho (2015), esta dimensão elevada transborda e ultrapassa o ambiente físico da empresa, pois fortalece o sentido positivo e a satisfação no trabalho, o comprometimento afetivo e emocional, assim como os afetos positivos direcionados ao universo profissional. Desta maneira, as atitudes que valorizam a dimensão humana ficam realçadas, os colaboradores desenvolvem maior ligação afetiva com a organização e seus membros. A espiritualidade é considerada em primeiro plano, tratando cada ser humano com critérios essenciais de dignidade, influenciando todo o grupo social. Para Van Horn *et al.*, (2004), este bem-estar afetivo se desdobra em quatro dimensões: a satisfação no trabalho, o comprometimento organizacional afetivo, os afetos positivos dirigidos e a ausência de Burnot.²

Nesse sentido, Naess (op. cit.) concebe que o desenvolvimento de uma ecologia dirigida às relações humanas se refere às mudanças culturais, políticas, sociais e econômicas para o alcance de convivências harmônicas entre os seres humanos na relação com o planeta. Nessa percepção, surge a necessidade da espiritualidade considerada como qualidade do espírito humano, ou seja, aquela que se liga ao amor, compaixão, paciência, tolerância, capacidade de perdoar, de cuidar, contentamento, responsabilidade com o objetivo de contribuir para a felicidade no ambiente organizacional e qualidade de vida dos indivíduos, refletindo na QVT em seu local de trabalho. Essa felicidade nasce no significado e contribuição que uma pessoa oferece à sua comunidade de trabalho e que contempla as quatro dimensões do homem: corpo, coração, mente e espírito que trabalham para o bem-estar do grupo tanto no sentido material quanto no espiritual (WILBER, 2007).

Milliman *et al.* (2003) acreditam que o bem-estar associado à satisfação do trabalho favorece o sentido de comunidade na equipe e desta maneira, as crenças espirituais constituem indicadores positivos. Para estes autores, a vida interior prediz positivamente a satisfação profissional, o comprometimento com a instituição assim como os aspectos positivos que determinam o vínculo. Por meio desse estudo, os autores comprovaram que os colaboradores perceberam o seu local de trabalho como um espaço para o crescimento pessoal com mútua valorização e o trabalho genuíno em equipe, tornando patente o maior comprometimento afetivo dos colaboradores com sua organização empregadora, permanecendo mais satisfeitos e dirigindo, conseqüentemente, mais afetos positivos ao seu trabalho.

² Síndrome de Burnot é um esgotamento profissional de profunda fadiga e exposição significativa a situações de alta demanda emocional no ambiente de trabalho (PRADO, 2020).

O comprometimento emocional, o empoderamento, a flexibilidade, a participação nas decisões, o compartilhamento de ideias e ética no trabalho estão inseridos na cultura e na prática empresarial que valorizam a ecologia institucional. Para Milliman *et al.*, (2003) esta ligação é baseada na liberdade de expressão, de humor e de diversão no ambiente profissional, com valorização de um clima desafiador e excelente de atuação. Segundo Csikszentmihalyi (1991), esse seria um ambiente propício ao que denominou de “estado de flow”³.

Comprova-se desta maneira que o clima organizacional espiritualizado contribui para os processos produtivos de trabalho coletivo, nas formas de ser individuais que, por sua vez, também influenciam constantemente as práticas coletivas. O clima organizacional espiritualizado, como uma ecologia institucional, expressa e evidencia uma administração orgânica, resgatando vínculos de confiança de prestação de serviço do funcionalismo público com a população, proporcionando ainda uma nova visão sobre o seu papel social.

5 CONCLUSÃO

Por meio deste artigo e, analisando as teorias acerca da temática da espiritualidade no ambiente corporativo, foi possível notar que o tema vem despertando o interesse de pesquisadores e de gestores de pessoas em todo o mundo. No Brasil, vem ganhando força, especialmente no âmbito acadêmico, reunindo pesquisadores e estudiosos nos últimos anos.

No âmbito do Serviço Público, como é o caso do presente estudo, o tema ‘espiritualidade’ causa ainda uma maior estranheza, exceto por algumas pesquisas em universidades e instituições. Uma realidade pautada, talvez, na perspectiva da discriminação e dos adjetivos pejorativos que circundam a administração pública.

O mundo se transforma em todas as suas dimensões: ecológicas, nas relações interpessoais, culturais, religiosas, econômicas, dentre outras. Por sua vez, as pessoas buscam indagar o sentido da vida sobre a relação com o processo produtivo de trabalho que produz uma realização existencial ou não. Elas se questionam sobre seus objetivos de vida, de trabalho e de realização como um ser integral. Conjugam realizar funções compatíveis às suas habilidades, buscam felicidade, motivação, em um

³ O conceito de Flow pode ser traduzido como “Estado de Fluxo” ou “Experiência de Fluxo”. Foi desenvolvido na década de 70 pelo psicólogo Mihaly Csikszentmihalyi, para designar as experiências ótimas de fluxo na consciência. É um estado mental onde o corpo e a mente fluem em perfeita harmonia; é um estado de excelência caracterizado por alta motivação, alta concentração, alta energia e alto desempenho, por isso também chamado de experiência máxima ou experiência ótima. (KAMEI (s.d.), Psicologia Positiva, 2020).

ambiente equilibrado, produtivo e com relações saudáveis. Desta maneira, surge a necessidade da edificação de espaços humanos e colaborativos voltados à dimensão da ecologia institucional que valorize os princípios ligados a uma organização com princípios produtivos e interpessoais onde a dimensão ‘espiritualidade’ possa fazer parte de sua cotidianidade.

Como a noção de espiritualidade no trabalho é bastante subjetiva, as pessoas que compõem a organização são as que contribuem, por sua vez, para que a organização seja mais ou menos espiritualizada. E, sendo o homem um ser complexo, multidimensional - corpo, intelecto, emoção e espírito – faz-se mister que esse seja compreendido na sua plenitude, de forma integral. O sagrado, a satisfação da alma, do espírito, o contentamento e o “estado de graça” surgem neste cenário como valores agregadores que estimulam a produção, a colaboração e o compartilhamento de ideias e de tarefas. Esta implantação holística, plena e espiritual no ambiente corporativo precisa considerar, segundo os autores estudados, a singularidade de cada um dos seus colaboradores e estar em consonância com a gestão de pessoas e recursos humanos, conhecendo os fatores que podem interferir na percepção dos servidores sobre um trabalho e organização espiritualizados, possibilitando ainda o desenvolvimento de políticas na área de gestão que ponham em prática ações que humanizem o ambiente laboral e os relacionamentos interpessoais, gerando uma considerável melhoria no clima organizacional, nas questões e posicionamentos estratégicos e, ainda, nos resultados previstos no planejamento da administração pública. Como consequência, pode-se engendrar um melhor lugar para se trabalhar, com mais harmonia, satisfação, maior cooperação e solidariedade, apoiando-se na elevação de valores éticos, morais e espirituais, proporcionando, por sua vez, políticas públicas que alcancem os cidadãos de forma cuidadosa e “humanamente espiritualizada”.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, V.C.M. de. **A Inteligência Espiritual: Espiritualidade nas Organizações**. São Paulo: IBRASA, 2005, p. 30.

ASHMOS, D. P.; DUCHON, D. Spirituality at work: a conceptualization and measure. In: **Journal of Management Inquiry**, v. 9(2), 134-145. 2000.

BARRET, R. **O Novo Paradigma da Liderança**. Rio de Janeiro: 1. ed. Quality Mark, 2014.

BOFF, L. **Saber cuidar: ética do humano-compaixão pela terra**. Petrópolis: Vozes, 1999.

BOFF, L. **Ethos mundial: um consenso mínimo entre os humanos**. Brasília: Letraviva; 2000.

BOFF, L. **Espiritualidade: um caminho de transformação**. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

BOFF, L. **Princípio da compaixão e cuidado: encontro entre Ocidente e Oriente**. Petrópolis: Vozes, 2009, p. 12.

CAPRA, F. **A Teia da vida: uma nova compreensão científica dos sistemas vivos**. São Paulo: Cultrix, 1996.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999, p.390-391.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **Flow: The Psychology of Optimal Experience: Steps toward Enhancing the Quality of Life**. New York: Harper Collins Publishers, 1991.

COELHO, J.M.; GONZAGA, R. M.; **Administração Científica de Taylor: O Homem do Tempo**. Disponível em: <https://www.administradores.com.br/producao-academica/administracao-cientifica-de-taylor-o-homem-do-tempo/318/>. Acesso em: 05 out. 2020.

ENES, R. D.; COSTA, S. R. **Uma Análise da Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho Por Meio da Espiritualidade Corporativa**. XI CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO. 2015. Disponível em: <http://www.inovarse.org/node/3889>. Acesso em: 17. jul. 2020.

FILHO, A.L. A. S. **O Impacto da Espiritualidade no trabalho sobre o bem-estar laboral**. *Psicol. Cienc. Prof.* v.25, nº 4. Brasília, 2015 Disponível em <https://doi.org/10.1590/1982-3703002482013>. Acesso em: 16 out. 2020.

FLEURY, M. T. L. & SAMPAIO, J. **Uma discussão sobre cultura organizacional**. *As Pessoas na Organização*. São Paulo: Editora Gente, 2002.

GOMES, N.S.; FARINA, M.; FORNO, C.D.; **Espiritualidade, Religiosidade e Religião**. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5155073.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2020.

GUILLORY, Willian A. **A Empresa Viva: espiritualidade no local de trabalho**. São Paulo: Cultrix, 2000.

KAMEI, H. **O que é Flow (ou Estado de Fluxo)?** Disponível em: <https://www.flowpsicologiapositiva.com/o-que-e-flow/>. Acesso em: 18 out. 2020.

KERBER, R. **Espiritualidades nas empresas: uma possibilidade de humanização do trabalho**. Porto Alegre, RS: AGE, 2009.

KIVITZ, Ed René. **Espiritualidade no mundo do trabalho**. Disponível em: <https://silo.tips/download/ed-rene-kivitz>. Acesso em: 10 jul. 2020.

KRETLY, P. V. (2005). **Figura de transição - o Poder de Mudar Gerações**. Rio de Janeiro: Elsevier.

MANCINI, A. D. **Qualidade de vida no ambiente de trabalho e sua relação com a produtividade.** Disponível em: https://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/posdistancia/49176.pdf. Acesso em: 15 ago. 2020.

MENEGAT, J; SARMENTO, D.F; DÍAZ, M. Bem-estar no ambiente de trabalho: a espiritualidade como diferencial. **Revista Conhecimento e Diversidade**, v. 12. p. 129-144. 2014.

MILLIMAN, J.; CZAPLEWSKI, A.J; FERGUSON, J. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. **Journal of Organizational Change Management**, v.16(4), pp. 426-447, 2003.

NEGREIROS, R.C. de A. **Éthos, educação e serviço público:** Uma tríade basilar na construção de uma sociedade saudável. Paraná: Appris, 2009,

OLIVEIRA, M. R., & JUNGES J. R. (2012). **Saúde mental e espiritualidade/religiosidade:** a visão de psicólogos. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2012000300016>. Acesso em: 12 ago. 2020.

O QUE É ESPIRITUALIDADE. In: **Equipe Eu Sem Fronteiras.** Disponível em: <https://www.eusemfronteiras.com.br/o-que-e-espiritualidade-2/>. Acesso em: 15 ago. 2020.

PINHEIRO, L; FROEHLICH, C; KONRATH, K. Espiritualidade no ambiente de trabalho: evidências em três casos. In: **Revista de Gestão Unilasalle**, Canoas, v.8(2), 41-62, 2019.

PRADO, T. **Síndrome de Burnout:** o bem-estar ameaçado pelo trabalho. Disponível em: <https://thassyprado.com.br/2020/07/30/sindrome-de-burnout-o-bem-estar-ameacado-pelo-trabalho/> Acesso em: 01 ago. 2020.

RODRIGUES, S. T; ARAÚJO, F. S. de. **A espiritualidade nas instituições de ensino superior e seu impacto na qualidade de vida do trabalho.** Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/131455/2014-73.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 ago. 2020.

SILVA, L. L. S. A Teia da Vida: Uma nova compreensão científica dos sistemas vivos. **Rev. Psicopedagogia**, v. 21 (66), 271, 2004.

SILVA, R. R.; SIQUEIRA, D. **Espiritualidade, religião e trabalho no contexto organizacional.** Psicologia em Estudo, Maringá, v. 14 n. 3, p. 557-564. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pe/v14n3/v14n3a17.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2020.

SILVA, T. M da; VIANA, C. M. C; FEITOSA, L. da C. **O impacto da gestão do clima organizacional no comportamento das pessoas do setor público.** Revista Multidisciplinar de Psicologia. V.12. nº 42.2018. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/1307>. Acesso em: 05 ago. 2020.

SENGE, Peter M. **A quinta disciplina: arte, teoria e prática da organização de aprendizagem**. 13. ed. São Paulo: Best Seller, 1990.

SOJO, J. O que é Espiritualidade? In: **Equipe Eu Sem Fronteiras**. Disponível em: <https://www.eusemfronteiras.com.br/o-que-e-espiritualidade-2/>. Acesso em: 15 ago. 2020.

PAHO. Organização Pan-Americana de Saúde. Organização Mundial de Saúde. **Folha informativa COVID-19** – Escritório da OPAS e da OMS no Brasil. 2020. Disponível em <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em: 02 out. 2020.

VAN HORN, J. E., TARIS, T. W., SCHAUFELI, W. B. & SCHEURS, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers. **Journal of occupational and Organizational Psychology**, 77(3), 365–375, 2004.

VASCONCELOS, A. F. The Spiritually-Based Organization: A Theoretical Review and its Potential Role in the Third Millennium. In: **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13(1), p. 183-183, 2015. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512015000100011. Acesso em: 05 out. 2020.

VOLCAN, S. M. A. *et al.* Relação entre bem-estar espiritual e transtornos psiquiátricos menores: estudo transversal. In: **Revista de Saúde Pública**. v. 37(4), p. 440-445, 2003.

WEBER, M. **O processo de racionalização e o desencantamento do trabalho nas organizações contemporâneas**. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rap/v43n4/v43n4a07.pdf>. Acesso em: 18 de ago. 2020.

WILBER, Ken. **A visão integral: uma introdução à revolucionária abordagem integral da vida, de Deus, o universo e de tudo mais**. São Paulo: Ed. Cultrix, 2007.