

A RELEVÂNCIA DA ESPIRITUALIDADE NO CONTEXTO LABORAL

Adilséia Soriani Batista¹

Falar sobre este tema me fez repensar alguns aspectos importantes nas minhas relações profissionais. Quando iniciei minha carreira profissional na área de Recursos Humanos, jamais se cogitava misturar trabalho com espiritualidade. Eram temas que não se encontravam de forma alguma. Estamos falando da década de 80. Como a humanidade tem evoluindo constantemente, ainda bem, este tema passou a fazer parte da discussão entre os vários profissionais e já se sabe que o ser humano, por ser integral e sem separações, não poderia deixar de levar em conta a importância da espiritualidade e o quanto ela contribui para tornar a vida das pessoas com mais esperança, serenidade e conquistas, dando impulsos para que haja crescimentos.

Mas como tudo isso pode fazer parte de projetos organizacionais sem confrontar as escolhas religiosas pessoais? Vou abordar aqui um pouco sobre o tema e apresentar algumas possibilidades do que pode ser feito para contribuir com a serenidade e positividade relevantes para o bem-estar das pessoas.

30

Inicialmente vamos definir o que é espiritualidade? Buscando por uma definição me deparei com alguns conceitos que os achei bastante pertinentes. Vou compartilhar aqui para iniciar nossa reflexão.

No site do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, encontrei a seguinte definição:

Espiritualidade pode ser entendida como o conjunto de crenças que traz vitalidade e significado aos eventos da vida. É a propensão humana para o interesse pelos outros e por si mesmo. Ela atende à necessidade de encontrar razão e preenchimento na vida, assim como a necessidade de esperança e vontade para viver. (SAAD; MEDEIROS, 2020).

Outro conceito que encontrei foi que “a espiritualidade pode ser definida como a busca humana por um significado para a vida por meio de conexões intangíveis” (CAFFEINE ACADEMY, 2021).

¹ Professora, Psicóloga, Pedagoga e Mestre em Administração

E por fim, “o termo espiritualidade origina-se do latim “spiritus”, que quer dizer “sopro”. É aquele sopro divinal de nossas almas, o nosso encontro com a nossa própria essência na busca por algo maior que nós mesmos. O enriquecimento do nosso eu interior, para, então, conectarmo-nos com o que está fora e além de nós” (EUSEMFRONTEIRAS, 2022).

O que podemos concluir a partir destes três conceitos? Que a busca do ser humano por algo maior, pela busca de dar um sentido e propósito para sua vida, de compreender que podemos estar aqui para tornar a nossa vida e a das que estão no entorno de nós cada vez melhor pode ser muito significativa e faz todo um diferencial no começar diário do nosso dia, inclusive para ir ao trabalho.

Muito bem, já tendo claro o significado do tema, agora podemos abordar sobre a espiritualidade no ambiente de trabalho. Ao buscar mais informação sobre este tema obtive um direcionamento que me fez ver que se as pessoas possuírem uma espiritualidade para suas vidas, com certeza irão impactar positivamente também sua relação com o trabalho. Dois autores, Ashmos e Duchon (2000 apud SILVA FILHO; FERREIRA, 2015):

ênfatizam que a espiritualidade no trabalho se relaciona à percepção de como a vida interior dos trabalhadores é viabilizada pelo contexto laboral e, ao mesmo tempo, exerce influência sobre ele, propiciando um trabalho que é significativo para o indivíduo e seus colegas de trabalho. Em resumo, a espiritualidade não está ligada a um sistema religioso, nem a rituais organizados ou proselitismos, quando vivenciada no âmbito laboral, ou seja, ela não envolve doutrinas ou crenças religiosas institucionalizadas, estando, ao contrário, relacionada a uma nova perspectiva de humanização do trabalho, ao situá-lo em um contexto moral e social ampliado (BELL; TAYLOR, 2004; SILVA; SIQUEIRA, 2009 apud SILVA FILHO; FERREIRA, 2015).

Anteriormente ao surgimento desta discussão da espiritualidade no trabalho, vários atores tentavam entender como as pessoas percebiam o seu bem-estar no ambiente de trabalho. Este era o foco de discussão e investigação. Surgiu vários modelos e as diferentes conceituações e modelos desenvolvidos na tentativa de melhor compreender o bem-estar no trabalho. Vejamos como alguns autores tratam esta explicação.

De acordo com o modelo discutido por Paz (2004 apud SILVA FILHO; FERREIRA, 2015), há sete indicadores de bem-estar laboral, quais sejam: a valorização no trabalho, o reconhecimento pessoal, a autonomia, a expectativa de crescimento, o suporte ambiental, os recursos financeiros e o orgulho. Já para Siqueira e Padovam (2008 apud SILVA FILHO; FERREIRA, 2015), o bem-estar no trabalho compreende três componentes: a satisfação no trabalho, o envolvimento com o trabalho e o comprometimento organizacional afetivo. Van Horn *et al.* (2004 apud SILVA FILHO; FERREIRA, 2015), por sua vez, propuseram um modelo de bem-estar laboral que abrange cinco dimensões: bem-estar afetivo, bem-estar profissional, bem-estar social, bem-estar cognitivo e bem-estar psicossomático. No que tange aos antecedentes do bem-estar no trabalho, Warr (2007 apud SILVA FILHO; FERREIRA, 2015) postula a existência de 12 características do ambiente de trabalho, dividindo-as em cinco fatores associados à natureza da tarefa e em sete fatores relacionados ao contexto da organização.

Diante destas explicações é evidenciado que, durante as últimas décadas, os esforços dos pesquisadores permitiram a compreensão mais acurada dos elementos que o compõem o bem-estar no trabalho. Entretanto, mesmo assim, não foi possível se chegar a um consenso sobre as diferentes dimensões que integram tal construto. A única dimensão que é comum aos diferentes modelos é a dimensão afetiva. Por que ela nos chama a atenção? Por que compreendo que este componente é significativo e é por onde transita ou está relacionado com a espiritualidade. Principalmente porque a afetividade nos leva para relações mais verdadeiras, comunitárias e com respeito. Marques (2006 apud SILVA FILHO; FERREIRA, 2015):

afirma que a espiritualidade no trabalho se associa à consciência entre as pessoas, da necessidade de ligação, respeito e reconhecimento, o que faz com que ela não se restrinja aos ambientes privados, manifestando-se, ao contrário, principalmente nos ambientes profissionais. Ela se define, portanto, pelo sentido de conexão dos indivíduos à comunidade de trabalho; pela possibilidade de realizar tarefas com significado para as próprias vidas, desenvolvidas no contexto de uma comunidade; e pelo sentido de alegria e respeito pela vida interior, o que implica a necessidade de a organização fornecer oportunidades para que seus membros possam vivenciá-la (REGO *et al.*, 2007a; REGO; SOUTO; CUNHA, 2007b apud SILVA FILHO; FERREIRA, 2015).

Temos então duas condições que se entrelaçam, o bem-estar e a espiritualidade. As organizações podem desenvolver projetos que fortaleçam estas duas vertentes e pode contribuir para maior nível de satisfação, bem-estar, positividade e crescimento dos indivíduos. Ao trazer a dimensão espiritual para dentro das organizações se abre caminho para que o colaborador possa desenvolver e nutrir aspectos de sua essência que muitas vezes foram abafados pelo contexto do trabalho. É possível, inicialmente, definir a espiritualidade no local de trabalho como o reconhecimento de que as pessoas possuem uma vida interior que alimenta e é alimentada pelo contexto do trabalho com significado em um ambiente marcado pelo senso de comunidade (ASHMOS; DUCHON, 2000 apud REIS, 2014).

A espiritualidade pode ser considerada como um ganho, sendo muito bem-vinda nas realidades organizacionais, pois interfere de maneira positiva em questões relacionadas à performance, clima, relacionamentos, liderança e ampliação da responsabilidade social. É fundamental compreender que existe um indivíduo carente de sentido e de realização no mundo do trabalho que tem colocado seu alento nos feriados, finais de semana e férias. O trabalho pode e deve ser encarado como uma extensão de realizações pessoais e a agregação da espiritualidade neste contexto pode significar uma resposta efetiva.

33

Assim, para uma organização obter a gestão espiritualizada ela necessita adotar ao menos, as seguintes práticas:

a) *Exercício da espiritualidade*: difusão dos conceitos da espiritualidade através da comunicação interna e da promoção de palestras e cursos; incentivo à meditação, qualidade de vida e a promoção dos valores universais;

b) *Valorização do funcionário*: respeitar o indivíduo como pessoa; evitar a valorização excessiva das metas; fornecer tratamento digno aos funcionários; respeitar suas necessidades emocionais; promover ações de reconhecimento do trabalhador; investir na motivação dos trabalhadores; valorizar o indivíduo pelos seus valores morais e não pelas metas alcançadas; reduzir as pressões para o alcance das metas.

c) *Diminuição da competição interna*: desestimular a competição entre os colegas; estimular o companheirismo, respeito e interação entre os trabalhadores; treinar para evitar preconceitos e desrespeitos no ambiente organizacional;

d) *Diminuição da carga de trabalho*: redução do estresse e cansaço; destinação de tempo para ações comunitárias e práticas da espiritualidade; diminuir a carga de trabalho exaustiva; permitir o relaxamento e a meditação (BEZERRA; OLIVEIRA, 2007 apud CARDOSO; SANTOS, 2016).

Espero que este artigo tenha lhe oportunizado uma reflexão e que possa contribuir para tornar sua vida e sua existência no trabalho como algo complementar e relevante para seu desenvolvimento e crescimento. Compartilhe com outras pessoas de sua convivência esta aprendizagem e pensemos em tornar este mundo cada vez mais colaborativo!

REFERÊNCIAS

CAFFEINE ACADEMY. **Espiritualidade**: o que é, qual sua importância e como desenvolvê-la. 2021. Disponível em: <https://blog.caffeinearmy.com.br/espiritualidade/espiritualidade-o-que-e-qual-sua-importancia-e-como-desenvolve-la/>. Acesso em: 08 set. 2023.

CARDOSO, Elisângela Julião; SANTOS, Jair Nascimento. Práticas organizacionais de Espiritualidade: Um caminho para a garantia do Bem-Estar Profissional de Jovens Trabalhadores. *In*: IV CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 4., 2016, Porto Alegre, RS. **Anais [...]**. Porto Alegre, RS: CBEO, 2016. Disponível em: <https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/download/80/72>. Acesso em: 07 set. 2023.

EU SEM FRONTEIRAS. **O que é espiritualidade?** 2022. Disponível em: <https://www.eusemfronteiras.com.br/o-que-e-espiritualidade/>. Acesso em: 08 set. 2023.

REIS, Marcos Paulo Garzon Puig. **Espiritualidade no Trabalho**: Uma revisão sistemática. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/5386/1/21041350.pdf> . Acesso em: 05 set. 2023.

SAAD, Marcelo; MEDEIROS, Roberta de. **Espiritualidade e saúde**. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/informacoes/programas-projetos-e-acoas/pro-vida/dicas-de-saude/pilulas-de-saude/espiritualidade-e-saude#:~:text=Espiritualidade%20pode%20ser%20entendida%20como,esperan%C3%A7a%20e%20vontade%20para%20viver.> 2020. Acesso: em 06 set. 2023.

SILVA FILHO, André Luis Amorim; FERREIRA, Maria Cristina. O Impacto da Espiritualidade no Trabalho Sobre o Bem-Estar Laboral. **Psicol., Ciênc. Prof.**, v. 35, n. 4, dez. 2015. DOI <https://doi.org/10.1590/1982-3703002482013>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/3NZFT8GsvSTYm5zRvzMvsdR/#>. Acesso em: 08 set. 2023.