

ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: UM ENFOQUE CONCEITUAL

FABIO ALONSO

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE

Resumo

Este trabalho apresenta a temática da Espiritualidade das Organizações sob um enfoque conceitual, buscando definir os principais conceitos e reflexões que envolvem a área de pesquisa em questão. Partindo da ideia fundamental de que o ser humano é dotado de entendimento, sentimentos e aspirações individuais, adota-se o conceito de espiritualidade em um sentido de transcendência e sentido da vida, buscando relacioná-lo à práticas, comportamentos e estratégias de gestão no trabalho que possibilitem ao indivíduo enxergar a sua atividade profissional para além de um meio de subsistência e provisão material. A ideia de Espiritualidade nas organizações deve ser entendida, então, como a aplicação concreta de valores e atitudes no ambiente de trabalho que contemplem o ser humano em sua complexidade, principalmente em termos de desenvolvimento interior, autorrealização e relacionamentos saudáveis e integradores. Lidar com as diferenças pessoais, desenvolver as capacidades individuais e relacionar a vida pessoal à vida do trabalho é o grande objetivo de uma estratégia voltada à espiritualidade nas organizações, que deve ser implementada tanto do ponto de vista individual quanto em termos de orientação de uma gestão.

Palavras Chave

espiritualidade nas organizações, gestão do trabalho, relações no trabalho

ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: UM ENFOQUE CONCEITUAL

RESUMO

Este trabalho apresenta a temática da Espiritualidade das Organizações sob um enfoque conceitual, buscando definir os principais conceitos e reflexões que envolvem a área de pesquisa em questão. Partindo da ideia fundamental de que o ser humano é dotado de entendimento, sentimentos e aspirações individuais, adota-se o conceito de espiritualidade em um sentido de transcendência e sentido da vida, buscando relaciona-lo à práticas, comportamentos e estratégias de gestão no trabalho que possibilitem ao indivíduo enxergar a sua atividade profissional para além de um meio de subsistência e provisão material. A ideia de Espiritualidade nas organizações deve ser entendida, então, como a aplicação concreta de valores e atitudes no ambiente de trabalho que contemplem o ser humano em sua complexidade, principalmente em termos de desenvolvimento interior, autorrealização e relacionamentos saudáveis e integradores. Lidar com as diferenças pessoais, desenvolver as capacidades individuais e relacionar a vida pessoal à vida do trabalho é o grande objetivo de uma estratégia voltada à espiritualidade nas organizações, que deve ser implementada tanto do ponto de vista individual quanto em termos de orientação de uma gestão.

Palavras-chave: Espiritualidade – Gestão de pessoas – Espiritualidade nas Organizações – Sentido do Trabalho – Cultura organizacional

1 – ENTENDENDO O CONCEITO DE ESPIRITUALIDADE

O conceito de Espiritualidade deve ser entendido como a ideia da busca individual de cada sujeito específico por valores e significados que atribuam sentido à sua existência, de tal modo que este passa a vislumbrar a humanidade e a si mesmo como elementos de um projeto maior, algo que transcende a matéria e as questões concretas do nosso mundo real. Independentemente de crenças em dogmas específicos, tais como a existência de algum tipo de Deus, reencarnação, juízo final, dentre outros, a ideia de espiritualidade compreende a crença de que existe algo no mundo e na vida para além daquilo que podemos ver e sentir com nossos sentidos físicos, que é imaterial, e que está além da nossa compreensão. Daí a ideia de transcendência, que pode ser resumida de forma simples como uma maneira de buscar entender a vida humana como dotada de um sentido e significado que perpassa o próprio período de existência física neste mundo.

Tal conjunto de ideias parte da crença básica na existência de um “espírito”, que seria aquilo que de fato é o princípio elementar e a essência da vida humana, que tanto precede a nossa existência física, como permanecerá para além desta. Nas palavras de Karakas:

“The term spirituality comes from the Latin word spiritus or spiritualis, which means breath. Spiritus is defined as an uplifting and fundamental principle to give life to physical organisms”

(Karakas, 2010)

Rovers & Kocum (2010) definem a espiritualidade “como a força motriz que dá sentido, a estabilidade e propósito/sentido à vida através do parentesco com dimensões que transcendem a pessoa”. A Espiritualidade pode ser entendida, desta forma, como o desenvolvimento de um conjunto de crenças e valores que transformam a maneira pela qual o indivíduo enxerga a vida, a si próprio e aos outros, valorizando comportamentos que lhe

atribuam sentido e significado para a sua própria vida, e para a humanidade em geral. Percebe-se assim, que o desenvolvimento daquilo que entendemos por Espiritualidade possui um atributo individual, e pode ser entendido como o esforço interior de um indivíduo no sentido de assimilar valores e práticas que envolvam aspectos relativos à transcendência e à visão diferenciada da vida, o que não significa necessariamente a adesão deste indivíduo a algum tipo de doutrina religiosa ou ritualística.

É primordial destacar que a ideia de Espiritualidade não significa necessariamente a adesão a um sistema religioso, que pode ser definido como “*a system of beliefs in a divine or superhuman power, and practices of worship or other rituals directed towards such a power*” (Argyle e Beit-Hallahmi, 1975).

Assim sendo, devemos entender a ideia de Espiritualidade como um conjunto de crenças relativas à transcendência e da ampliação do entendimento da vida humana para além da matéria, o que atribui aos indivíduos significados e sentidos relativos à existência que vão além das nossas relações e conquistas materiais e mundanas. Já a ideia de religião pode ser entendida como uma espécie de institucionalização ou adesão à dogmáticas relacionadas à espiritualidade, no sentido em que o indivíduo adere à crenças e rituais específicos para expressar os seus valores voltados à transcendência, à divindade, à criação e ao sentido da vida. Existe assim no fenômeno religioso a chamada *confissão de fé*, que consiste em práticas coletivas de adesão e comunhão de crenças específicas relacionadas à fé.

Devemos concluir que uma distinção entre os conceitos de Espiritualidade e Religião deve ser primordial para o desenvolvimento da temática da Espiritualidade nas organizações, devendo esta ideia que nos orienta, no caso a Espiritualidade, ser entendida como “*uma relação pessoal com o transcendente*” enquanto a ideia de religião deva ser compreendida como “*os aspectos comunitários da espiritualidade*” (Hufford, 2008).

2 – A ESPIRITUALIDADE APLICADA AOS AMBIENTES ORGANIZACIONAIS

Pensar em Espiritualidade relacionada ao ambiente de trabalho significa pensar as relações, práticas e rotinas desenvolvidas neste ambiente sob a ótica da transcendência e da busca individual por um sentido da vida. Isso significa uma reorientação de comportamentos e escolhas ligadas à questão profissional baseadas predominantemente em aspectos materiais, para uma visão ampliada da atividade laborativa relacionada às questões existenciais, ao desenvolvimento interior e à autorrealização.

A atividade profissional, e toda a rotina nela presente, passa a ser vista pelo indivíduo como parte da sua existência enquanto ser espiritual, e não como algo separado dos seus objetivos e desejos relacionados à uma visão transcendental da vida. O ambiente de trabalho é um lócus primordial de relações pessoais, conflitos, aprendizados e desenvolvimento pessoal, e desta forma, pode e deve ser pensado em termos que vão além da obtenção de recursos materiais.

Atribuir um sentido mais amplo e humanitário à sua atividade laborativa cotidiana, refletindo sobre em que medida tal atividade contribui de alguma forma para os seus objetivos de vida, para o ser humano que cada um pretende se tornar e para os legados que pretendemos deixar, são a base para uma reorientação da visão do trabalho e da postura individual de cada um em relação a ele. Devemos assim entender a atividade laborativa como um atributo essencial para o desenvolvimento de todos os aspectos da nossa vida, na medida em que “*o trabalho é a porta de entrada para todos os sonhos, desejos, projetos de vida que um ser humano possa almejar*” (PONTIERI, 2008:68).

O desenvolvimento de habilidades relacionais voltadas à compreensão do outro, a gestão e maneiras de lidar com conflitos e diferenças individuais, e o amadurecimento, tanto em termos de conhecimento técnico e mundano quanto em termos de valores e princípios de

vida, podem ser pensados como exemplos da ideia de espiritualidade aplicada ao ambiente organizacional.

De maneira conclusiva, a espiritualidade no ambiente organizacional não está ligada a um sistema religioso, a dogmas ou rituais específicos e a nenhuma forma de proselitismo religiosos, mas sim a formas de humanização das relações e possibilidades de autorrealização e crescimento interior no trabalho Pauchant (2002). Complementando esta definição, Giacalone e Jurkiewicz (2003) destacam a possibilidade de uma visão transcendental do trabalho, da realização pessoal e da satisfação do indivíduo com sua atividade a partir de uma mudança de orientação e comportamentos relacionados ao trabalho.

Trata-se, portanto, da busca por uma ruptura, ou pelo menos de uma minimização, de uma visão extremamente mecanicista e pragmática voltada ao trabalho, em que o indivíduo enxerga esta atividade como separada das suas próprias qualidades, características e potenciais humanos, visão muito bem percebida por Marx há cerca de 170 anos atrás, mas que ainda permanece como uma ilustração muito precisa da relação entre o homem e o trabalho nos nossos dias:

“Ele trabalha para viver. O operário nem sequer considera o trabalho como parte de sua vida, para ele é, antes, um sacrifício de sua vida... Para ele a vida começa quando terminam essas atividades, à mesa de sua casa, no banco do bar, na cama. As doze horas de trabalho não têm para ele sentido algum enquanto tecelagem, fiação, perfuração etc., mas somente como meio para ganhar o dinheiro que lhe permite sentar-se à mesa, ao banco no bar e deitar-se na cama”

(Marx, 1975:75)

A necessidade desta ruptura é reforçada pela constatação de que, nos nossos dias atuais, as identidades pessoais, em um sentido relacionado à maneira como somos geralmente identificados e qualificados socialmente, está fortemente relacionada atividade profissional desenvolvida pelo indivíduo. É comum conhecermos pouco de alguém com quem não temos um contato íntimo ou mais próximo, mas sabermos a profissão que ela exerce, assim como associamos a lembrança de uma pessoa quase que instantaneamente à categoria profissional a qual ela pertence. Poderíamos enxergar até um certo exagero em certas situações, quando praticamente reduzimos a caracterização de alguém à atividade profissional que ela exerce, já que *“as organizações tendem a assumir um papel cada vez maior enquanto fornecedoras de identidade social e individual, o que transpõe o espaço do privado e estabelece com o indivíduo uma relação de referência total”* (Freitas, 2000).

Deste modo, falar em espiritualidade nas organizações significa repensar as relações, os princípios e as normas que regem e organizam tais ambientes, de modo a viabilizar um ambiente saudável de trabalho onde todos os membros encontrem alguma satisfação pessoal e tenham possibilidades de alinhar a sua vida pessoal à sua vida profissional em termos de objetivos e desenvolvimento. Este alinhamento pode se converter em um enorme potencial para a formação de um conjunto de trabalhadores satisfeitos e produtivos, uma vez que enxergarão a sua organização e a sua atividade profissional como facilitadores e motivadores para os seus objetivos pessoais, incluindo aqueles relacionados à ideia de espiritualidade, e não como um fardo ou um constrangimento para o seu desenvolvimento.

3 – AS TEORIAS DA ADMINISTRAÇÃO: UM OLHAR SOB A PERSPECTIVA DA ESPIRITUALIDADE

Muitas teorias foram desenvolvidas na área da administração voltadas à estratégias de gestão, liderança, motivação, tomada de decisão, dentre outros, que partem de fundamentos

que vão desde as características humanas até a observação das dinâmicas de grupos e construções coletivas. É possível estabelecer várias conexões e possibilidades entre tais teorias e a adoção de estratégias e comportamentos orientados para a espiritualidade no âmbito das organizações, aqui entendida no sentido previamente apresentado.

Algumas teorias clássicas da administração se basearam em pressupostos fundamentados nos conceitos de *homem econômico* e *homem complexo*, que analisavam as características humanas de acordo com as suas aspirações e necessidades. A ideia do *homem econômico* observa o ser humano a partir de escolhas e comportamentos orientados por cálculos racionais e objetivos relativos à custos e recompensas, o que se traduziria na atividade profissional pelo foco do indivíduo na busca de melhores salários e benefícios materiais como o aspecto determinante para a sua dedicação e motivação em relação à sua organização, e até em tomadas de decisão referentes à uma possibilidade de troca de emprego ou função.

A Escola de relações humanas, representada por Mayo (1880-1849), rompe com essa visão simplista do ser humano, ampliando a percepção da natureza humana para aspectos relativos à aspirações e necessidades voltadas ao desenvolvimento interior, autorrealização e satisfação pessoal, o que poderíamos entender no escopo deste trabalho como necessidades e aspirações do espírito. O indivíduo deveria ser entendido enquanto um “*ser complexo cujo comportamento não pode ser reduzido a um esquema mecanicista...um homem com um sistema de complexos valores, características e necessidades*” (Andrade & Amboni, 2011).

Tal definição é bastante coerente com a ideia de espiritualidade aqui desenvolvida, em especial em sua aplicação à realidade do mundo do trabalho, uma vez que os aspectos relativos à transcendência e sentido da vida aqui podem ser diretamente relacionados à ideia de um homem com necessidades e aspirações que vão além de questões materiais. Dizer que o homem é dotado de valores e necessidades complexas significa dizer que a vida para ele possui significados maiores do que aqueles que a experiência concreta e material lhe apresenta, e que a realidade mundana de observação imediata é limitada no que diz respeito à satisfação de suas aspirações pessoais, conforme discutido na ideia de *homem econômico*.

Neste sentido, Abraham Maslow desenvolveu em 1943 um brilhante estudo acerca das necessidades humanas, representadas segundo uma hierarquia em que 5 tipos de necessidades são apresentados, iniciando pelas mais elementares, tais como as fisiológicas, que são indispensáveis para que o indivíduo satisfaça as necessidades mais elevadas que se seguem. Conhecida como a *Teoria das Necessidades de Maslow*, o esquema analítico do autor é representado por uma pirâmide, ilustrando a ideia de que para um indivíduo possa se dedicar à busca de reconhecimento e status e à sua autorrealização, é obviamente necessário que ele já tenha garantidas as suas necessidades elementares, tais como alimentação e segurança:



Fonte: *Administração – Teoria e Prática no Contexto Brasileiro*, Peci e Sobral, 2008.

A teoria desenvolvida por Maslow reforça a visão do indivíduo enquanto um ser espiritual, que possui em sua natureza necessidades latentes de desenvolvimento interior e crescimento pessoal como metas de vida, definidas pelo autor com aquelas relacionadas à socialização, ao reconhecimento e status social e à autorrealização. São tipos de necessidades que vão muito além das necessidades materiais propriamente ditas, visto que a riqueza material traduzida em sucesso financeiro alcançado ao longo da vida não significa que um indivíduo de fato esteja realizado afetivamente e emocionalmente em relação aos outros e a si próprio e possua a estima que desejaria ter em termos de laços afetivos e sociais em geral.

Um estudo da OMS realizado em 2011 demonstrou que cerca de 14,6% da população residente em países classificados como de renda média e alta apresentava diagnósticos de depressão, enquanto este percentual em países mais pobres atingia 11,1%, diferenças estas que, segundo a pesquisa, não possui uma causa determinada ou objetivamente identificada: *"Diferenças em exposição ao estresse, reação ao estresse e em depressão endógena (de origem interna), não relacionada aos fatores ambientais, são possíveis influências"* (Folha de São Paulo, 02/08/2011). A análise dos próprios autores da pesquisa acima citada reforça de maneira contundente a ideia de que cada indivíduo possui características peculiares em sua essência e natureza, o que os leva a agir e responderem de maneira diferente aos estímulos ou desafios que lhe são impostos ao longo da vida. Ao citar a *"depressão endógena não relacionada aos fatores ambientais"*, os especialistas indicam que cada um de nós possui aspirações, desejos e níveis de satisfação que não necessariamente estão ligados aos benefícios e estímulos que nos são concedidos pela vida e pelo mundo em que vivemos, e que tal satisfação e realização pessoal devem ser consideradas relativas e subjetivas.

Relacionando os resultados desta pesquisa com a *Teoria das necessidades de Maslow*, reforçamos o argumento de que aquelas necessidades colocadas por Maslow na base da pirâmide não significam em hipótese alguma o objeto de desejo para a plena realização humana, mas antes são apenas condições elementares para o alcance dos verdadeiros significados para a vida, no caso aqueles localizados no topo da pirâmide. Aplicando este raciocínio ao ambiente organizacional, entendemos que o trabalho deve ser visto como muito mais do que um meio para provisão de subsistência, e que na realidade ele deve ser considerado como um lócus primordial para o alcance da plena realização do sentido da vida humana, no caso aqueles representados na escala mais alta da hierarquia de Maslow.

Morin (2001) cita a importância do trabalho em seus aspectos não materiais para a vida das pessoas ao comentar uma pesquisa em que grande parte dos respondentes afirma que não deixariam de trabalhar mesmo se pudessem, e as razões para esse argumento seriam

exatamente aqueles relativos à importância do trabalho para o desenvolvimento “do espírito”, utilizando a nossa definição:

“Para a pergunta: “se você tivesse bastante dinheiro para viver o resto da vida confortavelmente sem trabalhar, o que você faria com relação ao seu trabalho?”, mais de 80% das pessoas pesquisadas responderam que trabalhariam mesmo assim. Assim, as principais razões são as seguintes: para se relacionar com outras pessoas, para ter o sentimento de vinculação, para ter algo para fazer, para evitar o tédio e para ter um objetivo na vida”

(MORIN, 2001:79)

A possibilidade da realização pessoal de um indivíduo, em termos espirituais, a partir da sua atividade profissional, certamente trará benefícios para a própria organização, uma vez que imagina-se que um trabalhador motivado e satisfeito reflita essa condição na sua produtividade e dedicação à empresa. Desta forma, é importante que os modelos de gestão e estratégias adotadas em uma organização busquem este caminho, que certamente trará benefícios tanto para o indivíduo quanto para a instituição.

Esta ideia é reforçada por Chiavenato (2010), quando afirma que *“o clima organizacional é favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos participantes, produzindo elevação do moral interno. É desfavorável quando proporciona frustração daquelas necessidades”*. Neste caso, o autor reforça a necessidade das organizações levarem em consideração a ideia do *homem complexo* e o raciocínio de Maslow acerca das necessidades humanas na elaboração de suas estratégias de gestão. Uma visão orientada para a Espiritualidade nas organizações indica modelos de gestão não somente baseados na relação entre troca e benefícios materiais, mas sim na provisão de oportunidades de crescimento e desenvolvimento do trabalhador, assim como na atenção às suas particularidades, demandas e dificuldades de cada um.

4 – O TRABALHO E A ESPIRITUALIDADE SEGUNDO A TRADIÇÃO CRISTÃ

4.1 - A Espiritualidade enquanto uma característica inerente à natureza humana

A Espiritualidade pode ser considerada como uma base elementar para toda e qualquer dogmática religiosa. Quando se fala na crença ou na adesão a algum sistema religioso, obviamente que se parte do pressuposto de que esta fé possui como alicerce a crença na transcendência e na vida para além da matéria. Isso significa que os valores e comportamentos adotados ao longo da vida por aqueles que compartilham tais crenças devam estar orientados para fins maiores que extrapolam a nossa condição biológica.

Um dos pensamentos mais interessantes em relação à espiritualidade é a ideia de que a crença na existência de algum tipo de divindade e na transcendência é algo inerente ao ser humano. É algo que é intrínseco à nossa essência enquanto ser humano, faz parte da nossa natureza. É uma espécie de sentimento, uma sensação inata que possuímos na nossa consciência de que existe vida além da morte e que devemos algo a alguém, no caso obediência e cumprimento de uma missão a vida em relação à divindade que nos gerou.

Uma das citações mais célebres usadas para defender este argumento é aquela do apóstolo Paulo, que nos afirmou que, mesmo dentre aqueles que não receberam ou não acreditavam nas leis de Deus à sua época, no caso os chamados gentios, *“têm a norma da lei gravada em seus corações”* (Rm, 2.14-15). Isso significa que a ideia de Deus no nosso íntimo não depende da nossa crença ou do nosso esforço em acreditar ou algo do tipo, mas sim que é

uma característica inerente à essência humana, na medida em que não haveria como a criatura não sentir a presença em si do seu criador.

Mais do que isso, segundo a dogmática Cristã, em uma máxima bem conhecida “*somos feitos à imagem e semelhança de Deus*” (Gn, 1.26-27), o que também deixaria em nossa essência uma marca indelével da existência e presença divina. Este argumento leva à ideia de que o ser humano é em si mesmo uma revelação divina, e que negar a existência do criador seria negar a própria existência.

Já Calvino (1509-1564), um dos principais líderes da Reforma Protestante e responsável pela formação da dogmática protestante instituída até os dias atuais, refletiu sobre a existência de um “*Senso de Deus*” em todos nós, afirmando que “*no coração de todos jaz gravado o senso da divindade*”, afirmação esta bastante semelhante àquela proclamada pelo apóstolo Paulo.

Indo além, Calvino discute a *impossibilidade de um ateísmo real*, afirmando que “*esta não é uma doutrina que se aprende na escola, mas que cada um, desde o ventre materno, deve ser mestre dela para si próprio, e da qual a própria natureza não permite que alguém esqueça, ainda que muitos há que põem todo seu empenho nessa tarefa.*” (Institutas 1, cap.3). Este *Senso de Deus*, portanto, não é algo que possamos controlar, e por mais que queiramos discordar ou lutar contra ele, no fundo este sentimento continuará lá, e a nossa luta interna por contestação só reforçaria que tal crença está dentro de nós e que resiste à sua negação. Neste caso, Calvino questiona o ateísmo enquanto uma crença verdadeira proclamada por alguém, algo que de fato alguém acredita com toda a honestidade de sua consciência e de seu coração, mas antes disso, seria uma negação da própria consciência e da própria natureza humana. Seria uma batalha interna a qual o homem estaria fadado necessariamente, pois a ideia e o sentimento de Deus em nossa consciência não foram apreendidos socialmente, como afirma Calvino ao mencionar a escola, mas sim algo que já nasceu conosco por fazer parte da essência de nossa criação e origem divina.

A consciência em relação à uma espécie de lei moral ou senso de justiça, a noção de que de fato existe o “certo” e o “errado”, seria inerente ao ser humano, que possuiria juízos e normas de conduta e de referência enraizados na sua natureza, entenda-se no seu espírito, independentemente de sua crença particular em relação à dogmas religiosos.

Este é o pensamento defendido por C. S. Lewis em seu conceito de *Lei da Natureza Humana* ou *Regra do Comportamento Digno*, que segundo o escritor e teólogo ilustra o fato de os seres humanos são “*perseguidos pela ideia de que há um tipo de comportamento que devem adotar que chamamos de justiça, ou decência, ou moralidade, ou lei natural*” (Lewis, 2017:44).

O autor se refere à algo do tipo uma voz interior, ou um sentimento, ou um valor enraizado no fundo das nossas consciências, que orientam e indicam as nossas condutas e escolhas. Segundo ele, “além dos fatos reais, você terá algo mais, uma lei real que não foi inventada por nós e à qual sabemos que temos que obedecer” (Lewis, 2017: 51).

É importante observar que Lewis utiliza o verbo “*deve*” para se referir a estes comportamentos ou valores, o que impõe uma conotação de dever ou obrigação de que não podemos fugir em relação a algo. Seria a noção do “certo” e do “errado” presente dentro de nós, e que na verdade seria uma manifestação da existência e da vontade soberana do Criador em relação à condução de nossas vidas:

“*É algo que está dirigindo o universo e aparece em mim como uma lei que me impele a fazer a coisa certa e que me faz me sentir responsável e desconfortável quando ajo mal*”
(Lewis, 2017: 56)

Diante destes argumentos, concluímos que a Espiritualidade pode ser considerada como uma presença inerente em nossa consciência, o que por extensão acarreta em juízos e avaliações que fazemos o tempo em relação às nossas escolhas e comportamentos. No caso do trabalho e do ambiente organizacional, podemos buscar a partir desta espiritualidade inerente que existe em nós, uma orientação para o foco segundo o qual conduziremos nossa rotina profissional e todas as relações, objetivos e condutas nela existentes. O *Senso de Deus* ou as *Leis Morais* que estão enraizadas em nossa consciência, conforme discutidas nos conceitos acima, podem nos ajudar a refletir sobre melhores formas de nos relacionarmos, realizarmos nossas atividades e definirmos os nossos objetivos e metas profissionais. As noções do certo e do errado que estão presentes em nossa consciência podem nos orientar a conduzir a nossa vida profissional para aspirações voltadas a um objetivo maior da nossa existência, de modo que cada atitude ou relação ali desenvolvida contribuirá para o nosso crescimento e amadurecimento enquanto seres espirituais que todos nós somos.

4.2 – O Trabalho sob uma perspectiva da Espiritualidade Cristã: da benção ao pecado

A atividade do trabalho sempre foi observada e discutida nas tradições religiosas e dogmáticas em geral. O tema sempre esteve direta ou indiretamente ligados à tópicos como os fundamentos da atividade laboral em si, o valor do trabalho humano e a sua relação com as questões do espírito.

Na tradição Cristã, o trabalho enquanto atividade humana aparece desde o início de toda a história da criação, já no livro de Gênesis, que narra todas as etapas da origem do universo cósmico e do homem. Além do processo de criação em si, o livro de Gênesis também nos apresenta uma série de orientações e mandamentos de Deus ao primeiro homem criado, no caso Adão, dentre eles o chamado Mandato Cultural, termo utilizados nos estudos teológicos sobre o assunto.

O Mandato Cultural diz respeito à orientação específica de Deus para Adão no sentido de que este teria a obrigação de cuidar e produzir a partir da terra, o que caracteriza, digamos assim, um primeiro relato de uma atividade laboral do ser humano: *“Tomou, pois, o Senhor Deus ao homem, e o colocou no jardim do Éden para o cultivar e o guardar”* (Gn 2.15). As tarefas de guardar e cultivar, na menção do Criador, indicam uma obrigação do homem na manutenção e na prosperidade do ambiente, o que garantirá a sua subsistência e propiciará o desenvolvimento da terra, o que certamente leva à caracterização da ideia de trabalho tal qual a entendemos. Daí a referência a um aspecto cultural neste mandato, na medida em que a atividade atribuída ao homem caracteriza o desenvolvimento e a reprodução de hábitos, práticas e técnicas de cultivo do ambiente.

Da origem da ideia do trabalho a partir da criação do cosmos e do homem, podemos deduzir a partir da tradição cristã de que esta atividade deve ser vista como uma benção, uma dádiva divina que permite ao homem tanto a obtenção da sua subsistência, como o desenvolvimento das suas capacidades individuais e do próprio universo em si, como expresso nesta passagem do livro de Eclesiastes:

“Nada há melhor para o homem do que comer, beber e fazer que a sua alma goze o bem do seu trabalho. No entanto, vi também que isto vem da mão de Deus”
(Ecl 2.24-25)

A ideia de trabalho se apresenta, então, como uma atividade que possibilitará ao ser humano usufruir de alegrias e prazeres da vida, ou seja, uma benção concedida pelo Criador em que estão relacionadas tanto uma ordem, no caso a obrigação de trabalhar, quanto uma recompensa, no caso os usufrutos do trabalho. É importante observar, mais uma vez, que a

tradição cristã postula que o indivíduo não deve se vangloriar em relação ao mérito dos seus ganhos, mas sempre lembrar que a possibilidade de exercer a sua atividade e dela extrair seus benefícios se deve à graça divina.

Ao longo da narrativa de Gênesis, é apresentada a *Queda* do homem, no caso o pecado original cometido por Adão e Eva ao comer o fruto que havia sido expressamente proibido por Deus. Diante do pecado, o Criador profere uma série de maldições e restrições ao casal, dentre elas a atribuição de uma subsistência agora baseada em um trabalho penoso e que exigirá sacrifícios do homem. A terra fértil e próspera ao homem, que lhe concedia como bençãos os seus frutos e a sua provisão, agora se tornará resistente e exigirá o esforço do homem:

“Maldita é a terra por tua causa; em fadiga comerás dela todos os dias da tua vida. Ela te produzirá espinhos e abrolhos; e comerás das ervas do campo. Do suor do seu rosto comerás o teu pão, até que te tornes à terra; porque dela foste tomado; porquanto és pó e em pó tornarás”

(Gn 3, 17-19)

Desta forma, observamos na tradição Cristã a passagem da ideia do trabalho enquanto uma benção divina para o homem prover a sua subsistência e dela poder usufruir das dádivas da vida, para uma atividade voltada ao castigo do homem pelos seus pecados. Entendemos desta forma, que a ideia original do labor humano, segundo a espiritualidade cristã, não era a de uma atividade que seria um fardo para o homem, mas sim benção, desenvolvimento e provisão.

Diante disso, refletir sobre o trabalho nos dias atuais sob uma perspectiva da espiritualidade significa buscar formas de entender a atividade de modo que ela contribua para o nosso desenvolvimento pessoal e a nossa relação com os outros e com o mundo. Um resgate da ideia do trabalho no sentido original da criação enquanto uma benção divina, que nos acrescenta não somente provisão material, mas também crescimento espiritual, é o foco da ideia de espiritualidade nas organizações.

5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Refletimos aqui acerca das possibilidades de uma reorientação da visão e das práticas de trabalho que estejam focadas em objetivos que vão além dos recursos materiais obtidos a partir dela. Pensar no trabalho enquanto um ambiente propício à nossa evolução como ser humano, em especial no desenvolvimento dos nossos potenciais e da correção ou da minimização das nossas falhas, é o grande objetivo de uma espiritualidade aplicada ao trabalho.

As estratégias a serem adotadas nesse processo devem ser pensadas tanto no âmbito individual quanto no âmbito coletivo, no caso em modelos de gestão e cultura organizacional que facilitem a reorganização do ambiente de trabalho voltado para relações mais humanas e propícias ao desenvolvimento de cada funcionário.

Sob a perspectiva da gestão, pode-se pensar em modelos de gestão que estimulem a participação, a criatividade, e o desenvolvimento das habilidades dos funcionários, assim como a adoção de dinâmicas de trabalho que incentivem uma maior interação entre os membros da organização. Tais medidas podem contribuir para o aumento da estima de cada membro, no desenvolvimento de suas capacidades e no amadurecimento das suas maneiras de lidar com conflitos e diferenças pessoais, o que certamente produzirá em cada indivíduo um crescimento do ponto de vista espiritual.

Já do ponto de vista individual, cada indivíduo pode fazer um exercício de reflexão sobre as suas atividades cotidianas relacionadas ao trabalho, pensando de que maneira pode mudar suas atitudes e seu comportamento de modo a se tornar uma pessoa melhor para a sua organização, para os outros a sua volta, e como consequência disso, se tornar uma pessoa melhor sob a ótica do seu desenvolvimento espiritual. Cabe a cada um, de maneira peculiar, buscar formas de entender o seu trabalho como parte da sua missão de vida, e o que dele pode utilizar para amadurecer seus valores, seus relacionamentos e contribuir para sentido da vida que cada um pretende deixar legado e contribuição ao mundo e a si próprio.

Bibliografia:

Andrade, R. O. B., & Amboni, N. - *Teoria geral da administração* - Rio de Janeiro: Elsevier, 2ª ed. 2011.

Argyle, M., & Beit-Hallahmi, B. - *The social psychology of religion* - London: Routledge, 1975.

A Bíblia sagrada: antigo e novo testamento. Tradução de João Ferreira de Almeida. Brasília: Sociedade Bíblica do Brasil, 1969.

Calvino, J. - *As Institutas: Edição Clássica* - Tradução Waldyr Carvalho Luz. São Paulo: Editora Cultura Cristã, 2006.

Chiavenato, I. - *Gerenciando Pessoas* - 3ª edição. São Paulo: Makron books, 1994.

Freitas, M. E. (2000). *Contexto social e imaginário organizacional moderno*. *Revista de Administração de Empresas (FGV)*, 40(2)

Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. - *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. New York: M. E. Sharpe, 2003.

Hufford, D. - *Visionary Spiritual Experiences and Cognitive Aspects of Spiritual Transformation* - *The Global Spiral* 9, no. 5 , September 2008.

Karakas, Fahri - *Spirituality and performance in organizations: A literature review* - *Journal of business ethics*, v. 94, n. 1, p. 89-106, 2010.

Lewis, C. S. – *Cristianismo Puro e Simples* – Thomas Nelson Brasil, 2017.

Marx, K. - *Trabalho assalariado e capital* -. In: MARX, K.; ENGELS, F. Obras escogidas de Marx y Engels. Madrid: Fundamentos, 1975.

Morin, Estelle M. - *Os sentidos do trabalho* - *Revista de Administração de Empresas*, v.41, n.3, 2001.

Pauchant, T. - *Ethics na spirituality at work. Hopes and pitfalls of the search for meaning in organizations* - Westport:Quorum, 2002.

Peci, A. e Sobral, F. - Administração – Teoria e Prática no Contexto Brasileiro - São Paulo, Pearson Prentice Hall, 2008.

Pontieri, A. - *Trabalho do preso* – Revista Justitia, 2011. Disponível em <http://www.revistajustitia.com.br/artigos/84b7aw.pdf>

Rovers, M., & Kocum, L. - *Development a holistic model of spirituality* - *Journal of Spirituality in Mental Health*, 2010, 12, 2-24.