



## RELIGIÃO E TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE A INFLUÊNCIA DA EXPERIÊNCIA RELIGIOSA NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Camila Rodrigues Silva Santos, Antonio Roazzi & Bruno Campello de Souza

**Resumo:** Religião remete a questões sagradas, ligadas a estruturas formais, hierárquicas e, de certa forma, fechadas. A atitude religiosa, porém, não constitui algo separado de toda a experiência humana, mas é colocada em um horizonte de integralidade e integridade e constitui uma concepção unificadora da vida. Conseqüentemente, uma pessoa com uma crença religiosa atribui um significado diferente às suas atividades no dia a dia e enquadra, de certa forma, na perspectiva religiosa, as escolhas que irá fazer e os projetos que irá desenvolver em qualquer âmbito de sua vida. Considerando as mais diversas religiões existentes no mundo e a grande quantidade de pessoas que permanece considerando esses preceitos em sua vida, é necessário entender a influência que estas mais diversas denominações podem exercer na vida cotidiana do ser humano. No ambiente organizacional, cresce a busca por um sentido maior para o trabalho, fazendo com que surja uma ligação entre as crenças pessoais e os negócios, como forma de humanização e reconhecimento de que os empregados têm uma vida interior. Tendo em vista a necessidade de pesquisas que considerem a influência direta da religião, suas práticas e tradições de fé sobre o indivíduo, assim como pesquisas que investiguem as relações sociais influenciadas por valores e crenças religiosas e sobre o desempenho deste indivíduo na organização, este artigo visa tecer algumas reflexões sobre estas relações a partir de publicações e estudos anteriores, que tenham abordado estes aspectos de maneira direta ou indireta.

**Palavras-chave:** Religiosidade; Espiritualidade; Relação Indivíduo-organização.

**Abstract:** Religion refers to sacred issues, linked to formal structures, hierarchical and somehow closed. Religious attitude, however, does not constitute something separate from all human experience, but is presented in a horizon of integrality and integrity and constitutes a unifying conception of life. Consequently, a person with a religious belief assigns a different meaning to their usual activities and fits in a certain way from a religious perspective, the choices they will make and the projects they will develop in any area of their lives. Considering the most diverse religions in the world and the great number of people who continue to consider these precepts in their lives, it is necessary to understand the influence that these different denominations can exert in the daily life of the human being. In the organizational environment, the search for a greater sense of work grows, causing a link between personal beliefs and business as a way of humanizing and recognizing that employees have an inner life. Considering the need for research that considers the direct influence of religion, its practices and traditions of faith on the individual, as well as research investigating social relations influenced by religious values and beliefs and on the performance of this individual in the organization, this article aims to weave some reflections on these relations from publications and previous studies that have addressed these aspects directly or indirectly.

**Keywords:** Religiosity; Spirituality; Individual-organization relationship.

## Introdução

Religião remete a questões sagradas, ligadas a estruturas formais, hierárquicas e, de certa forma, fechadas. Alguns autores, porém, esclarecem que vivenciar experiências religiosas não é romper com o mundo e a realidade, mas sim manter-se em sintonia com estes, dando capacidade de perceber a influência dessas atitudes no dia a dia e ainda que a vivência e as práticas religiosas incorporam sim uma visão de mundo distinta, mas que trazem a tona determinados valores e papéis sociais (Cavanagh, 2003; Durkheim, 1989).

De fato, a atitude religiosa não constitui algo separado de toda a experiência humana, não é uma atividade segmentar que é simplesmente justaposta a outras atividades (no âmbito do trabalho, esporte, educação, etc.), mas é colocada em um horizonte de integralidade e integridade e constitui – como expressado por Allport - uma concepção unificadora da vida (Allport, 1968). Conseqüentemente, uma pessoa com uma crença religiosa atribui um significado religioso às suas atividades no dia a dia (trabalho, esporte, profissão, compromisso político, entre outras) e enquadra de certa forma na perspectiva religiosa as escolhas que irá fazer e os projetos que irá desenvolver.

Tendo em vista as mais diversas religiões existentes no mundo, é necessário entender a influência que estas podem ter na vida cotidiana do ser humano, observadas a partir da modificação de suas atitudes no campo individual ou social. Essas experiências apresentam a pessoa a um mundo que só pode ser compreendido por aqueles que já passaram pelas mesmas experiências ou experimentaram os mesmos rituais. Essa vivência traz à tona alguns sentimentos que o tornam mais seguro, facilitando a superação ou o esquecimento de situações difíceis da vida. (Paiva, 1998; Amatuzzi, 1997).

No ambiente organizacional, cresce a busca por um sentido maior para o trabalho. Nesse contexto, muitas vezes, a orientação religiosa supera os objetivos pessoais, fazendo com que surja uma ligação entre as crenças pessoais e os negócios, trazendo toda uma carga de valores, que são comuns à maioria das religiões. Trata-se de uma forma de humanização e reconhecimento de que os empregados têm uma vida interior, além de proporcionar uma nova perspectiva de autorrealização no trabalho (Silva & Siqueira, 2009; Rego & Cunha, 2008; Pauchant, 2002).

Alguns estudos mostram a influência da religião na vida do indivíduo, nas suas relações em sociedade, nos seus resultados em nível pessoal e em sociedade (Zuckerman, 2009; Fernando & Jackson, 2006; Shermer, 2003), bem como no nível profissional (Webley, 2011; Kriger & Seng, 2005; Longenecker, Mckinney & Moore 2004), mas se debruçando mais sobre aspectos de espiritualidade no ambiente de trabalho.

Tendo em vista a necessidade de pesquisas que considerem a influência direta da religião, suas práticas e tradições de fé sobre o indivíduo, pesquisas que investiguem as relações sociais influenciadas por valores e crenças religiosas e sobre o desempenho deste indivíduo na organização, o artigo visa tecer algumas reflexões sobre estas relações a partir de publicações e estudos anteriores, que tenham abordado estes aspectos de maneira direta ou indireta.

## **Religiosidade**

Os termos religião, religiosidade, vivência religiosa, espiritualidade são geralmente usados de forma indiferenciada. A palavra religião origina-se do latim *religio*, onde “re” significa de novo e “ligio” se refere à obrigação, reverência ou ligação

(Oxford Dictionaries, 2014) e se refere ao conjunto de crenças, ritos e sentimentos relacionados à existência de uma entidade superior ao ser humano. A palavra espiritualidade deriva do latina *spiritus* e indica o sopro vital. É um termo que se configura como uma parte essencial de qualquer religião, mas não se limita nela. De fato, a espiritualidade é frequentemente referida à auto-realização existencial, ao potencial interno, a uma dimensão "psicológica". Assim a espiritualidade seria mais dinâmica e pessoal, criativa, baseada na experiência e no mundo das emoções, aberta à pesquisa e espírito crítico, enquanto a religião seria mais estática, ancorada à tradição, à ortodoxia das crenças e à instituição.

Santo Agostinho de Hipona (354-430) apresenta a religião como sendo a principal forma com que os homens conseguem buscar a Deus e refazer sua ligação com Ele. Religião se refere a questões sagradas, ligadas a estruturas formais, hierárquicas e, de certa forma, fechadas. O termo está necessariamente atrelado, ainda, a um sistema de dogmas, de crenças e de rituais, ou seja, é sempre vinculado à dimensão institucional (Durkheim, 1989).

A religião permite ao homem substituir o mundo da realidade por um mundo diferente, aprendido no cotidiano, onde, ao assimilar os ideais elaborados coletivamente pela sociedade e expressos pela religião, ele adquire a competência necessária para conceber o seu mundo ideal. Seria, a princípio, uma espécie de reflexão sobre tudo que escapa à ciência e, de maneira geral, ao pensamento vinculado à ideia de sobrenatural, de coisas que vão além do alcance do nosso entendimento (Durkheim, 1989).

Esta afirmação não significa, porém, que a prática religiosa induz o seu praticante a uma vida ilusória ou desconectada da realidade social. Neste sentido, Teixeira (2005) esclarece que vivenciar experiências religiosas não é romper com o

mundo e a realidade, mas sim manter-se em sintonia com estes, dando capacidade de perceber a influência dessas atitudes no dia a dia. O mesmo autor afirma, ainda, que a grande obra da espiritualidade é justamente sensibilizar a pessoa para perceber aquilo que escapa ao olhar. Pode-se acrescentar que, como afirma Cavanagh, (2003), a vivência e as práticas religiosas incorporam uma visão de mundo distinta, que trazem à tona valores e papéis sociais específicos.

É preciso, porém, observar alguns aspectos importantes. Segundo Dalgarrondo (2006, p. 177),

abordar a religiosidade como algo homogêneo e universal, deste modo, é torná-la quase um “fenômeno natural”, diretamente analisável e generalizável (...) e essa ação implica no risco de se perder o que há de mais original e próprio dessa dimensão da experiência humana: o seu caráter social, histórico, essencialmente simbólico.

As explicações para a busca religiosa nos últimos tempos têm girado em torno da atribuição de sentido para o indivíduo e para o mundo que o rodeia, ou seja, a vida, a morte, o trabalho e as relações sociais. (Fernandes, 2006; Durkheim, 1989; Berger, 1985).

O filósofo Stuart Mill (2006) traz o pensamento de que “a religião serve às importantes necessidades éticas fornecendo concepções e ideais maiores e mais bonitos do que poderiam se ver concretizados na prosa da vida humana”. Ele retrata, assim, a importância que a religião exerce sobre a sociedade e sua influência nas relações, como que direcionando atitudes e comportamentos.

Bourdieu (1991) assevera que a religião contribui para a imposição dos princípios de estruturação da percepção e do pensamento do mundo, impondo ao

indivíduo um sistema de práticas e representações, cujas estruturas, apresentam-se como estrutura do “cosmos” ou do sobrenatural.

Almeida e Monteiro (2001, p. 94) colocam que “o campo religioso representa um desafio para a interpretação científica que, muitas vezes, tem se contentado em adjetivá-lo de fluido, híbrido, sincrético ou contínuo”. Mas, de maneira geral, Religião é uma das expressões mais antigas e universais, fazendo com que, até hoje, grande parte da população mundial se vincule a algum tipo de pensamento ou prática religiosa como determinante e até condicionante para o seu comportamento e ações (Jung, 1971).

Existe uma considerável diversidade dentro das religiões. Não tratar essas diversas formas de expressão religiosa de maneira a considerar suas particularidades, pode levar a generalizações imprecisas e até mesmo distorcidas. (Cavanagh, 2003).

Cada denominação religiosa tem uma forma de conduzir seus fiéis dentro daquilo que definiram como “matéria de fé e moral”. Questões sociais, culturais e históricas também influenciam na maneira como a religião é praticada. Se o indivíduo faz opção por estar vinculado a uma religião, ele será diretamente influenciado por ela em todos os aspectos do ser e do agir. (Amatuzzi, 1997).

Dalgalarrondo (2006) afirma que ao se tratar de religião e suas práticas, é de extrema importância que se respeitem certas características culturais e sociais.

Toda e qualquer prática religiosa surge em contextos históricos, socioeconômicos, políticos e culturais determinados e tem, portanto, sentidos específicos para cada um desses contextos. Ela é, desta forma, intrinsecamente uma dimensão social e cultural da experiência humana. (Dalgalarrondo, 2006, p. 177)

Além de estar diretamente envolvida com questões culturais, a religião é constituída por mitos, rituais e pelo comportamento moral que interpretam o processo cultural, definindo significados de comunidade e influenciando sobre o que pode e não

pode ser feito, ou o certo e o errado. Assim, move-se entre o que é novo e a sabedoria herdada do passado, sendo desafiada a equilibrar ambas as esferas, como um fator de preservação da cultura (Hefner, 2007).

A religiosidade está ligada às crenças associadas a uma seita ou religião específica, caracterizadas pela prática de rituais religiosos públicos e profissão da fé, que são compartilhados com pessoas que possuem ideias comuns a este respeito (Socci, 2010).

Segundo Oliveira (2006) a religiosidade possui dois aspectos básicos. O primeiro, tendo sentido de religião, quando é expressa como exterioridade, através de práticas devocionais, ritos, cumprimento de preceitos, celebrações e doutrinas; já o segundo dá um sentido de vivência interior, levando o indivíduo a crer no que não pode ser constatado pela razão, uma Força Transcendente.

Alguns autores afirmam que a vivência interior, as atividades solitárias, como preces e leituras, e a busca pessoal de sentido para as ações são características de um certo nível de “espiritualidade”. Ou seja, enquanto que a religiosidade expressa vivências mais extrínsecas ao indivíduo, a espiritualidade é um termo que está mais ligado a vivências intrínsecas, podendo estar presente, inclusive, no cotidiano de pessoas que se dizem “sem religião”. Estes dois aspectos se distinguem, portanto, não só na definição bem como na autonomia em relação à tradição, autoridade e busca pelo sentido da vida. (Henning & Moré, 2009; Socci, 2010; Valle, 2005; Paiva, 2002; Hill & Pargament, 2003).

Levando em consideração outros aspectos da experiência religiosa, tem-se que é importante, ainda, destacar as experiências místicas. A experiência mística é o ápice da experiência religiosa, com maior intensidade da vivência religiosa, em que nela podem

ocorrer êxtases e fenômenos extraordinários, como visões, vozes, levitações, presságios, etc., sem, necessariamente precisar da ocorrência desses fenômenos para caracterizar a experiência mística (Avila, 2003; Valle, 1998).

As manifestações religiosas pelo mundo são as mais variadas. No entanto, algumas denominações religiosas se destacam pelo grande número de seguidores e pelo tempo em que se mantém em destaque, exercendo impacto no âmbito pessoal, social e até mesmo político de tantas nações.

Mundialmente, a religião com o maior número de adeptos é o Cristianismo, especialmente nas vertentes católica romana, católica ortodoxa e protestante, predominantes na parte ocidental do mundo, seguido do Islamismo, especialmente muçulmanos sunitas e muçulmanos xiitas, muito popular no Oriente Médio e partes da Ásia. Outras religiões ou doutrinas bastante populares também no mundo oriental, são o Budismo, Hinduísmo e Judaísmo.

No Brasil há um quadro bastante diversificado, devido ao sincretismo religioso, derivado das mais diversas manifestações religiosas trazidas por todos os imigrantes que chegaram ao país, além das práticas já vivenciadas pelos povos indígenas que aqui habitavam. Com o intuito de defender o direito de livre prática e manifestação da fé, artigo 19 da Constituição Federal brasileira traz a garantia de um [Estado laico](#), tornando livre qualquer prática religiosa no país e proibindo todo tipo de [intolerância](#) ou repreensão sobre a prática ou crença religiosa do indivíduo. Esta lei tornou possível a livre escolha e profissão de fé.

Segundo dados do IBGE (2010), os cristãos totalizam 86,8% da população, sendo 64,6% católicos e 22,2% protestantes, 2% se consideram espíritas e 8% da população afirma ser agnóstico ou ateu. Ainda existem os judeus, islâmicos, mórmons,

ortodoxos e os praticantes de cultos afro-brasileiros, Ayahuasqueira e esoterismo, que tem representação muito pequena.

Levando em consideração a quantidade de denominações religiosas no território brasileiro e o direito à crença e liberdade religiosa, é fácil perceber, muitas vezes a miscigenação das práticas de diferentes denominações religiosas. Faz parte da cultura brasileira essa diversidade em vários aspectos sociais, incluindo as raízes africanas, presentes na música, na alimentação, no sincretismo religioso, gostam de se imaginar como uma sociedade sem preconceitos de raça ou cor (Fleury, 2000).

Essa diversidade surge como produtora de híbridos sincréticos – por exemplo, a religiosidade popular católica, que se misturava, logo na época de exploração de negros escravos de origem africana, a partir de elementos culturais ou até mesmo para poder seguir as tradições advindas da sua religião de origem e alguns cultos afro-brasileiros, como a Umbanda (Burity, 2011).

Um estudo sobre sincretismo religioso realizado em território brasileiro mostrou que pouco mais de 10% dos entrevistados relataram frequentar mais do que uma denominação religiosa. Esse número pode não representar totalmente o sincretismo religioso no Brasil, pois muitas pessoas podem aderir a alguma tradição religiosa mesmo sem frequentá-la formalmente (Moreira-Almeida, Pinsky, Zaleski, & Laranjeira, 2010).

Almenida e Monteiro (2010) observaram em seus estudos que muitas pessoas têm outras práticas religiosas, mas identificam-se como "católico apostólico romano", quando perguntadas "qual é a sua religião?". Estes autores afirmaram se tratar de uma identidade religiosa pública, até como forma de evitar preconceito, muito embora as

crenças e práticas católicas ocupem um plano mais secundário na vida do fiel em relação ao candomblé, umbanda, espiritismo, entre outros.

É necessário, portanto, estudar e entender a influência que estas denominações, enquanto formadoras de caráter, promotoras de valores e crenças e parte do cotidiano do indivíduo, têm impacto considerável na vida do ser humano.

### **Impacto da religiosidade nas pessoas**

Muitas pessoas buscam participar de atividades religiosas como forma de melhorar seu bem-estar. A frequência à igreja auxilia na socialização, faz melhorias na percepção de bem-estar, aumenta a probabilidade de apoio social e gera no indivíduo um senso de controle mediado por Deus, que pode ser entendido como a influência direta de Deus na tomada de decisão, reações e atitudes dos indivíduos, em situações estressantes. (Lynn et al., 2009; Krause, 2007). Uma pessoa mais comprometida pode ser mais fortemente inclinada a integrar a fé nas mais diversas atividades da vida cotidiana.

A importância da religião e de suas práticas para o indivíduo que vivencia experiências deste tipo pode ser observada ao perceber que a experiência religiosa tem uma influência direta na vida dessa pessoa, de tal maneira que consegue modificar suas atitudes. Essas experiências apresentam a pessoa a um mundo inteiramente novo e diferente do cotidiano, que só pode ser compreendido por aqueles que já passaram pelas mesmas experiências ou experimentaram os mesmos rituais. (Amatuzzi, 1997).

Paiva (1998) afirma que a religião gera no indivíduo que tem uma certa prática religiosa uma série de novas atitudes de enfrentamento no campo das relações pessoais, do comportamento individual ou social, trazendo à tona alguns sentimentos que o

tornam mais seguro, facilitando a superação de situações difíceis da vida, como ocasiões de sofrimento ou perda, por exemplo.

Por meio da religiosidade/espiritualidade, portanto, o indivíduo pode ter uma ferramenta a mais para enfrentar os problemas que possam surgir, seja de forma individual ou coletiva (Paiva, 1998).

Diversos estudos evidenciam que, de modo geral, sujeitos que se envolvem em atividades religiosas, como frequência a cultos, orações e reuniões, movimentos de igreja entre outras atividades, e se consideram “pessoas mais religiosas”, apresentam maior bem-estar psicológico e menores prevalências de depressão, uso, abuso ou dependência de substâncias, bem como comportamentos suicidas. (Dalgarrondo, 2006)

Outra pesquisa revela que as pessoas com um forte senso de controle mediado por Deus tendem a ter maior autoestima do que os indivíduos que não têm um forte senso de controle mediado por Deus (Krause, 2005).

Baugart e Amatuzzi (2007) afirmam, com base em estudos feitos com o objetivo de entender em que sentido a experiência religiosa de católicos pode estar relacionada com o crescimento pessoal, que a experiência religiosa contribui para uma mudança subjetiva com modificação de comportamentos, tais como: maior tolerância nos relacionamentos interpessoais, inserção em grupos sociais, autoconhecimento e empatia.

Muitas pessoas buscam participar de atividades religiosas como forma de melhorar seu bem-estar. A frequência à igreja faz melhorias na percepção de bem-estar, aumenta a probabilidade de apoio social e gera no indivíduo um senso de controle mediado por Deus, que pode ser entendido como a influência direta do divino no

processo de tomada de decisão, reações e atitudes dos indivíduos, em situações estressantes. (Krause, 2007).

Lynn et al. (2009) elucidam que a frequência à igreja, o envolvimento com uma comunidade religiosa, grupo bíblico ou pastoral aproxima os indivíduos do ensino e de fontes de redes que podem melhorar a socialização religiosa. Essa relação com pessoas que comungam do mesmo pensamento religioso, das mesmas práticas de oração e têm a mesma maneira de reagir às questões cotidianas, coopera para um melhor entendimento dos dogmas ou preceitos daquela fé, bem como trazem uma melhor inserção neste grupo e nos demais grupos sociais.

Krause (2005) relata que este senso de controle mediado por Deus está associado a uma maior satisfação com a vida, mais otimismo, e menores níveis de ansiedade, por exemplo. Uma pesquisa realizada com o objetivo de analisar a relação entre raça, educação e envolvimento com atividades religiosas apontou que as pessoas com um forte senso de controle mediado por Deus tendem a ter maior autoestima do que os indivíduos que não têm a mesma crença. (Krause, 2005). Uma pessoa mais comprometida pode ser mais fortemente inclinada a integrar a fé nas mais diversas atividades da vida cotidiana.

É importante, porém, levar em conta a idade cronológica do indivíduo, visto que a maturidade para compreender, discernir e utilizar todos os valores que são passados pela prática religiosa, cresce com o passar do tempo, junto com o seu desenvolvimento físico e intelectual. Inúmeros estudiosos afirmam que os indivíduos que têm algum tipo de prática religiosa na juventude ou início da idade adulta tendem a manter ou aumentar a sua religiosidade à medida que envelhecem (Argue et al., 1999; McCullough et al., 2005; Feenstra & Brouwer, 2008).

Autores destacam, ainda, a atitude religiosa, expondo esta não apenas como um sentimento ou avaliação pessoal, nem, tampouco, uma exaltação do objeto religioso, mas como a ação de afirmação ou de negação em relação a questões concretas, que chegam a modificar a personalidade do sujeito, sendo impossível dissociá-los. (Valle, 2002).

### **Religião no ambiente de trabalho**

Os empregados têm expectativas em relação ao seu local de trabalho, e esperam que este possa ser um lugar onde eles podem expressar suas opiniões abertamente. Nesse cenário, a procura é dirigida a um ambiente centrado no desenvolvimento pessoal, no autoconhecimento, na utilização da intuição, na possibilidade de criar e contribuir, um ambiente mais leve. White (2008) afirma que, sem reconhecer a influência de tradições culturais ou espirituais, os líderes da empresa correm o risco de enfrentar surpresas desagradáveis que podem comprometer a confiança dos consumidores e investidores.

No ambiente organizacional atual, portanto, cresce a busca por um sentido maior para o trabalho. Nesse contexto, muitas vezes, a orientação religiosa supera os objetivos pessoais e assume um caráter transcendental, fazendo com que surja uma ligação entre religião, religiosidade e negócios. Porém a ênfase desse ambiente tem sido posta em termos de espiritualidade que, em princípio, é elemento presente na religiosidade (Silva & Siqueira, 2009).

Neste sentido, Pauchant (2002) afirma que a espiritualidade no contexto do trabalho traz toda uma carga de valores comum à maioria das religiões, tratando-se de uma forma de humanização, de uma nova perspectiva de auto realização no trabalho.

Rego e Cunha (2008), definem “espiritualidade no local de trabalho” como o reconhecimento de que os empregados têm uma vida interior que alimenta e é alimentada culturalmente, com a presença e influência direta no contexto de uma comunidade.

Giacalone e Jurkiewicz (2003) apresentam espiritualidade no trabalho como um quadro de valores organizacionais evidenciados na cultura que promove a experiência de transcendência dos funcionários através do processo de trabalho, facilitando a sua sensação de estar conectado com os outros de uma maneira que proporciona sentimentos de plenitude e alegria (Giacalone & Jurkiewicz, 2003).

Considerando os aspectos acima, diversos estudos foram feitos com o intuito de compreender esta relação entre espiritualidade no trabalho e os fatores organizacionais e comportamentais. (Duchon & Plowman, 2005; Jurkiewicz & Giacalone, 2004; Garcia-Zamor, 2003; Rego & Cunha, 2008). Estas pesquisas trouxeram como observação que, quando as pessoas encontram um significado para suas atividades e se sentem envolvidas em climas organizacionais fortemente espirituais, tornam-se mais saudáveis e felizes, atuam de forma mais comprometida, se tornam mais engajados e são capazes de aplicar todo o seu potencial para o trabalho.

Além disso, Turner (1999) destacou que a espiritualidade no trabalho tem um enorme impacto sobre a organização desde que a organização seja capaz de obter vantagens através do desenvolvimento de um ambiente humanista em que os trabalhadores podem alcançar sua capacidade total.

Apesar de “Espiritualidade no ambiente de trabalho” ser um termo que contribui bastante para a reflexão sobre o assunto, que abarca toda forma de vivência da fé e expressão de aspectos “sobrenaturais”, é importante considerar, para o presente estudo,

a definição de “Religião no ambiente de trabalho”, que, segundo Lynn et al. (2009), permite a inclusão de dogma, tradição e instituição e permite capturar rituais, crenças e valores religiosos.

A religião não é a crença de uma única pessoa, mas sim um conjunto de crenças e percepções morais compartilhadas por um grupo de pessoas para explicar a compreensão da existência humana dentro deste universo. A religião é um conjunto de valores, doutrinas e princípios que fornecem uma estrutura ética e moral para a compreensão, motivação e comportamento (King, 2007, p. 104). O resultado dessas comunidades é um conjunto compartilhado de valores e comportamentos que os seguidores devem aderir.

O ambiente de trabalho precisa ser um lugar que dá oportunidade de se colocar em prática as qualidades do espírito humano como norteadoras das práticas de gestão e não simplesmente a inserção de práticas religiosas, considerando, assim, o indivíduo por completo. As religiões mostram o caminho, ensinam sobre respeito e amor, as empresas nos possibilitam trilhar esse caminho e nos dão oportunidade de exercitar os ensinamentos religiosos (Oliveira, 2001).

Algumas práticas administrativas estão, de certa forma, fazendo ligação com a prática religiosa. O uso metafórico da linguagem religiosa tem sido disseminado no mundo dos negócios. Termos como “Missão”, “visão” e “guru”, por exemplo, são termos com bastante significado teológico, mas que são amplamente usados em Administração. Algumas técnicas em vendas e maneiras de persuasão das empresas para com os clientes também demonstram bastante influência religiosa em suas ações. É comum também a utilização de recursos religiosos em programas de treinamento, seminários, workshops que prometem propiciar autodesenvolvimento espiritual, auto

realização, libertar gerentes de pensamentos negativos, combinar transformações pessoais com as corporativas (Bell & Taylor, 2004).

Neste sentido, Guerra (2003, p. 33), afirma que

a lógica mercadológica passa a presidir as esferas da significação, do simbólico, assiste-se a uma alteração radical dos mecanismos de funcionamento da dinâmica interna das mesmas, observando-se duas tendências fundamentais do novo estilo a ser desenvolvido. A primeira tendência, resultante da introdução da lógica da mercadoria na esfera da religião, é a transformação das práticas e discursos religiosos em produtos, introduzindo os modelos de religiosidade no mundo do consumo e do mercado. A segunda, uma consequência da primeira, refere-se aos aspectos de reestruturação das atividades organizacionais em termos da administração de sistemas de input e output, na direção de uma crescente racionalização das atividades.

Desconsiderar qualquer influência que a religião traz ao ambiente de trabalho, seria desconsiderar a utilização destes mecanismos para aperfeiçoamento das técnicas de venda ou das relações interpessoais. Se, portanto, como afirma Costa (2013), a fé cristã ou, neste caso, de qualquer expressão religiosa, não é relevante no local de trabalho, então ela não é relevante como um todo, em qualquer circunstância ou aspecto da vida do indivíduo.

### **Estudos envolvendo Religião no ambiente de trabalho**

Alguns estudos apresentam correlações positivas entre os níveis de educação e os índices de descrença em uma divindade. Uma pesquisa da União Europeia encontrou uma correlação positiva entre o abandono escolar precoce e a crença em um deus (Fernando & Jackson, 2006; Zuckerman, 2009). Já um estudo nos EUA obteve resultados indicando que a convicção religiosa diminuiu com o aumento do nível de escolaridade (Shermer, 2003). Isso sugere que profissionais e trabalhadores com um

elevado nível de escolaridade tenderiam a menor grau de religiosidade ou espiritualidade, com reflexos nas organizações envolvendo trabalho requerendo um alto nível de qualificação.

Zuckerman (2009) analisou pesquisas nos EUA em ciências sociais sobre laicidade e não-crença e concluiu que o bem-estar social está positivamente correlacionado com a falta de religião, destacando que os "ateus e pessoas laicas" são menos nacionalistas, preconceituosos, antissemitas, racistas, dogmáticos, etnocêntricos, mentalmente fechados e autoritários, com os estados menos religiosos apresentando menor propensão ao homicídio e vice-versa. A implicação aqui é a de que a religiosidade e espiritualidade podem ser prejudiciais à tolerância e ao bom relacionamento interpessoal, algo que, concebivelmente, deve se manifestar também em nível organizacional.

Em relação ao ambiente de trabalho, também foram realizadas algumas pesquisas. Webley (2011) afirma que aqueles indivíduos convictos de suas posições religiosas, tendem a se perguntar como sua fé se relaciona com o trabalho que estão fazendo e os valores da organização. Eles podem ser mais sensíveis a violações éticas e sentem a necessidade de desafiar a hipocrisia aparente, quando um gestor não consegue viver de acordo com as normas do código de ética ou de conduta da organização. De fato, Singhapakdi et al. (2000) afirmam que a pessoa mais religiosa, por causa do sistema de valores codificados, poderia ter um padrão moral mais elevado do que uma pessoa menos religiosa.

Em um estudo inicial de integração entre fé e trabalho, Davidson e Caddell (1994) constataram que conforme a religião vai sendo internalizada, aquelas pessoas que já consideram o trabalho importante, passam a vê-lo como uma vocação, e não

apenas uma carreira. Entre as pessoas que já estão recebendo recompensas significativas no trabalho, religiosidade intrínseca muitas vezes promove uma visão religiosa do trabalho como parte de um ministério.

Várias contribuições recentes para a literatura e a espiritualidade no trabalho têm-se centrado explicitamente sobre a relação entre religião e liderança.

Migueles e Zanini (2010) afirmam que é no âmbito teológico e espiritual que se encontra o melhor caminho para a compreensão dos aspectos de liderança que não são capturáveis pela lógica científica, considerando a Teologia como a área que faz um esforço maior para considerar o ser humano em relação ao todo. Segundo estes autores, uma liderança baseada em valores espirituais e religiosos pode gerar um melhor desenvolvimento de aspectos positivos de dimensão ética, moral, emocional, cultural e estética, com efeitos de paz, alegria, sensação de acolhida e plenitude, dando oportunidade para que as pessoas descubram novas habilidades e potenciais dos quais não tinham conhecimento, mas que colaboram efetivamente para a realização das mais diversas atividades e para a renovação de energias e alimento da alma (Migueles & Zanini, 2010).

Longenecker, Mckinney e Moore (2004) estudaram 1.234 líderes empresariais nos EUA, obtendo resultados apontando para uma relação positiva entre a religiosidade de um líder e o seu processo de tomada de decisão e demais atividades. Já Kriger e Seng (2005) identificaram semelhanças e diferenças nos modelos de liderança implícitas entre cinco tradições religiosas, propondo um modelo integrativo de liderança organizacional baseada no significado interno, os valores do líder, na visão e nos exemplos morais em vários níveis do ser.

Há dificuldade em se encontrar na literatura pesquisas abordando como a religião ou religiosidade interagem, num sentido mais amplo, com as relações de um indivíduo e a organização onde atua, particularmente no que concerne a relacionamento com os demais colaboradores, satisfação no trabalho, desempenho profissional e carreira.

Hage (2015) examinou a relação entre a religião e a religiosidade de um líder e práticas de liderança no contexto de líderes organizacionais cristãos e muçulmanos não-ocidentais. Os resultados deste estudo indicaram a existência de uma relação significativa entre a religião e as cinco dimensões de liderança abordadas pelo autor, bem como com o estilo de liderança transformacional. Esta mesma relação não foi encontrada em relação à religiosidade do indivíduo e estes mesmos aspectos de liderança. Neste estudo, o autor recomenda a realização de pesquisas que se dediquem o efeito da religião e religiosidade no desempenho organizacional em outros contextos geográficos e sociais, tentando, ainda, identificar os efeitos de outras denominações religiosas sobre práticas de liderança formal e também da liderança informal, aspecto que não foi levado em conta no estudo.

## **Conclusão**

As ciências humanas se dedicam ao estudo do comportamento humano em todos os âmbitos da sociedade. Em se tratando de trabalho e administração, há diversos estudos voltados para a melhor compreensão do modo de agir dos indivíduos, nas mais diversas situações. Nos últimos anos, a espiritualidade tem sido reconhecida como uma área fundamental da pesquisa no mundo acadêmico para adicionar mais significado ao local de trabalho. O crescente número de publicações acadêmicas, centros de pesquisa

universitária, cursos, conferências acadêmicas sobre a espiritualidade no trabalho sugerem que este surgiu como um novo campo sustentável.

Vê-se, destarte, a necessidade prática e lacuna teórica de pesquisas que considerem a influência direta das práticas de tradições de fé e da religião propriamente dita ou a ausência delas, sobre o indivíduo, entendendo estes fatores como elementos formadores de cultura social e valores individuais, de maneira a impactar positivamente nos resultados organizacionais.

No ano de 2012, foi criado um grupo de interesse na *Academy of Management*, direcionado à discussão de questões que envolvem Gestão, Espiritualidade e Religião. Este grupo foi criado como um esforço para desenvolver uma compreensão da dinâmica de relações organizacionais, especialmente entre líder-seguidores, tentando evitar problemas de cunho ético, envolvendo práticas coercitivas de imposição de valores religiosos no local de trabalho, por exemplo (Fernando & Jackson, 2006). Estudos como este contribuem diretamente para as discussões nesta área, evidenciando a relevância e contribuição deste para a academia.

É necessário, ainda, diante de contextos organizacionais globalizados, com extensões territoriais, sociais e culturais tão largas e heterogêneas, desenvolver estudos que propiciem uma visão global para desenvolvimento de uma compreensão mais profunda sobre negócios, organizações, sociedade e culturas diferente das mais comumente estudadas, tais como culturas ocidentais da América Central e América do Sul, culturas asiáticas, africanas e do Oriente Médio, para aumentar a probabilidade de sucesso comercial destas organizações.

É importante destacar, ainda, a carência de pesquisas sobre a relação entre religião e trabalho, particularmente no Brasil, onde a diversidade religiosa é, na verdade,

um dos maiores fatores de construção cultural. É sabido que a relação dos diversos fatores culturais, valores dentre outros externos ao ambiente organizacional podem influenciar na construção do perfil profissional de um indivíduo, o que torna este tema bastante relevante.

A repercussão dos resultados de estudos que envolvam este tema poderá refletir na concepção do papel da religião na sociedade, no comportamento e na formação do caráter do indivíduo, e trará destaque também para a sua influência nas questões profissionais. Deverá despertar, ainda, o interesse para novas pesquisas acerca do assunto e a produção de um conhecimento útil para a gestão de pessoas.

## REFERÊNCIAS

- Almeida, R. D., & Monteiro, P. (2001). Trânsito religioso no Brasil. *São Paulo em perspectiva*, 15(3), 92-100.
- Allport, G. W. (1968). *The Person in Psychology*. Boston: Beacon Press
- Amatuzzi, M. M. (1997). A experiência religiosa: uma pesquisa em andamento. *A psicologia e o Senso Religioso: Anais do Seminário*. Ribeirão Preto – São Paulo.
- Argue, A., Johnson, D. R., & White, L. K. (1999). Age and religiosity: Evidence from a three-wave panel analysis. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 38(3), 423-435.
- Avila, A. (2007). *Para conhecer a psicologia da religião*. Edições Loyola.
- Baugart, T. D. A. A., & Amatuzzi, M. M. (2007). Experiência religiosa e crescimento pessoal: uma compreensão fenomenológica. *Revista de Estudos da Religião*, 7, 95-111.
- Bell, E., & Taylor, S. (2004). A exaltação do trabalho: o poder pastoral e a ética do trabalho na nova era. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 44(2), 64-78.
- Berger, P. L. (1985). O dossel sagrado: elementos para uma teoria sociológica da religião. *Religião & Sociedade*, 21(1), 9-23.
- Bourdieu, P., Chamboredon, J. C., & Passeron, J. C. (1991). *The craft of sociology: Epistemological preliminaries*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Burity, J. (2011). Organizações religiosas e ações sociais: Entre as políticas públicas e a sociedade civil. *Revista Antropológicas*, 18(2), 7-48.
- Cavanagh, G., Hanson, B., Hanson, K., & Hinojoso, J. (2003). Toward a spirituality for the contemporary organization: implications for work, family and society.

- In Moses L. Pava, Patrick Primeaux (Eds.), *Spiritual intelligence at work: meaning, metaphor, and morals* (pp. 111-138). (Research in Ethical Issues in Organizations, Volume 5). Emerald Group Publishing Limited.
- Costa, K. (2013). *God at Work*. London: Alpha International.
- Dalgarrondo, P. (2006). Relações entre duas dimensões fundamentais da vida; saúde mental e religião Relationships between two fundamental dimensions of life; mental health and religion. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, 28(3), 177-178.
- Davidson, J. C., & Caddell, D. P. (1994). Religion and the meaning of work. *Journal for the scientific study of religion*, 33(2), 135-147.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The leadership quarterly*, 16(5), 807-833.
- Durkheim, E. (1989). *As formas elementares da vida religiosa [The elementary forms of religious life]*. São Paulo: Edições Paulinas.
- Feenstra, J. S., & Brouwer, A. M. (2008). Christian vocation: Defining relations with identity status, college adjustment, and spirituality. *Journal of Psychology and Theology*, 36 (2), 83-93.
- Fernandes, S. R. (2006). *Mudança de religião no Brasil: desvendando sentidos e motivações*. São Paulo: Palavra e Prece.
- Fernando, M., & Jackson, B. (2006). The influence of religion-based workplace spirituality on business leaders' decision-making: An inter-faith study. *Journal of management & organization*, 12(1), 23-39.
- Fleury, M. T. L. (2000). Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, 40(3), 18-25.
- Garcia-Zamor, J. C. (2003). Workplace spirituality and organizational performance. *Public administration review*, 63(3), 355-363.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Right from wrong: The influence of spirituality on perceptions of unethical business activities. *Journal of business Ethics*, 46(1), 85-97.
- Guerra, L. D. (2003). *Mercado religioso no Brasil: competição, demanda e a dinâmica da esfera da religião*. João Pessoa: Ideia.
- Hage, J., & Posner, B. Z. (2015). Religion, religiosity, and leadership practices: An examination in the Lebanese workplace. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(4), 396-412.
- Hefner, P. (2007). A Religião no contexto da cultura, teologia e ética global. *Revista de Estudos da Religião*, 2, 68-82.
- Henning, M. C., & Moré, C. L. (2009). Religião e Psicologia: análise das interfaces temáticas. *REVER: Revista de Estudos da Religião*, 9, 84-114. Disponível em: <http://www.pucsp.br/rever/> Acesso em: 02/06/2014
- Hill, P. C., & Pargament, K. I. (2003). Advances in the conceptualization and measurement of religion and spirituality: Implications for physical and mental health research. *American Psychologist*, 58(1), 64-74.

- Jung, C. G. (1971). *Psicologia e religião*. Petrópolis: Vozes.
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of business ethics*, 49(2), 129-142.
- King, S. M. (2007). Religion, spirituality, and the workplace: Challenges for public administration. *Public Administration Review*, 67(1), 103-114.
- Krause, N. M. (2007). Social Involvement in Religious Institutions and God-Mediated Control Beliefs: A Longitudinal Investigation. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 46(4), 519-537.
- Krause, N. (2005). God-mediated control and psychological well-being in late life. *Research on Aging*, 27(2), 136-164.
- Kruger, M., & Seng, Y. (2005). Leadership with inner meaning: A contingency theory of leadership based on the worldviews of five religions. *The leadership Quarterly*, 16(5), 771-806.
- Lewgoy, B. (2008). A transnacionalização do espiritismo kardecista brasileiro: uma discussão inicial. *Religião & Sociedade*, 28(1), 84-104.
- Longenecker, J. G., McKinney, J. A., & Moore, C. W. (2004). Religious intensity, evangelical Christianity, and business ethics: An empirical study. *Journal of Business Ethics*, 55(4), 371-384.
- Lynn, M. L., Naughton, M. J., & VanderVeen, S. (2009). Faith at work scale (FWS): Justification, development, and validation of a measure of Judaeo-Christian religion in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 85(2), 227-243.
- McCullough, M. E., Enders, C. K., Brion, S. L., & Jain, A. R. (2005). The varieties of religious development in adulthood: a longitudinal investigation of religion and rational choice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(1), 78.
- Miguelles, C., & Zanini, M. T. (Eds.). (2010). *Liderança baseada em valores: caminhos para a ação em cenários complexos e imprevisíveis*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Mill, J. S. (2006). *Ensaio sobre a liberdade*. Coleção Grandes Obras do Pensamento Universal. São Paulo: Escala.
- Moreira-Almeida, A., Pinsky, I., Zaleski, M., & Laranjeira, R. (2010). Envolvimento religioso e fatores sociodemográficos: resultados de um levantamento nacional no Brasil. *Archives of Clinical Psychiatry (São Paulo)*, 37(1), 12-15.
- Oliveira, A. L. R. D. (2006). *Os sentidos da religiosidade de idosos adeptos do catolicismo popular da região do Triângulo Mineiro*. 289f. Tese de doutorado da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo Disponível em: <<http://www.radarciencia.org/doc/os-sentidos-da-religiosidade-de-idosos-adeptos-do-catolicismo-popular-da-regiao-do-triangulo-mineiro/o2ScYJWcLzkcol5jqJAmpP5vvpv0lAGHI/>> acesso em 22/07/2014.
- Oliveira, A. (2001). *Espiritualidade na empresa*. São Paulo: Butterfly.
- Paiva, G. J. (2002). Ciência, religião, psicologia: conhecimento e comportamento. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15(3), 561-567.

- Paiva, G. J. D. (1998). Estudos psicológicos da experiência religiosa. *Temas em Psicologia*, 6(2), 153-160.
- Pauchant, T. C. (2002). *Ethics and spirituality at work: Hopes and pitfalls of the search for meaning in organizations*. Wesport: Quorum Books
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of organizational change management*, 21(1), 53-75.
- Schermerhorn Jr, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2009). *Fundamentos de comportamento organizacional*. Bookman Editora.
- Shermer, M. (2003). *How we believe: Science, skepticism, and the search for God*. New York: Palgrave Macmillan. Disponível em: <http://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=sAHaPfJ5XXwC&oi=fnd&pg=PT13&dq=+How+We+Believe:+Science,+Skepticism,+and+the+Search+for+God&ots=IQZkFCX3sl&sig=8SGt0PZ7ed88kgPoaywHPTIhPHY#v=onepage&q=How%20We%20Believe%3A%20Science%2C%20Skepticism%2C%20and%20the%20Search%20for%20God&f=false>  
Acesso em: 15/08/2014
- Silva, R. R., & Siqueira, D. (2009). Espiritualidade, religião e trabalho no contexto organizacional. *Psicologia em Estudo*, 14(3), 557-564.
- Singhapakdi, A., Salyachivin, S., Virakul, B., & Veerayangkur, V. (2000). Some important factors underlying ethical decision making of managers in Thailand. *Journal of Business Ethics*, 27(3), 271-284.
- Socci V. (2010). Religiosidade e o adulto idoso. In G. P. Witter (Ed.), *Envelhecimento: referenciais teóricos e pesquisas* (pp. 87-101). Campinas: Alínea.
- Teixeira, F. (2005). O potencial libertador da espiritualidade e da experiência religiosa. Em M. M. AmatuZZi (Ed.), *Psicologia e espiritualidade*. (pp. 13-30). São Paulo: Paulus.
- Turner, J. (1999). Spirituality in the workplace. *CA Magazine-Chartered Accountant*, 132(10), 41-42.
- Valle, J. E. D. R. (2005). Religião e espiritualidade: um olhar psicológico. Em M. M. AmatuZZi (Ed.), *Psicologia e espiritualidade*. (pp. 83-108). São Paulo: Paulus.
- Valle, E. (2002). Conversão: da noção teórica ao instrumento de pesquisa. *Revista de Estudos da Religião*, 2(2), 51-73.
- Valle, E. (1998). *Psicologia e experiência religiosa: estudos introdutórios*. São Paulo: Loyola.
- Webley, S. (2011). *Religious practices in the workplace*. London: Institute of Business Ethics. Disponível em: [http://www.ibe.org.uk/userfiles/op3\\_religious\\_practices.pdf](http://www.ibe.org.uk/userfiles/op3_religious_practices.pdf)  
Acesso em: 02/05/2014
- White, A. L. (2008). *Culture matters: The soul of CSR in emerging economies*. *Business for Social Responsibility*. Disponível em: [https://www.bsr.org/reports/CultureMatters\\_CSRSpirituality\\_1.pdf](https://www.bsr.org/reports/CultureMatters_CSRSpirituality_1.pdf)



Zuckerman, P. (2009). Atheism, secularity, and well-being: How the findings of social science counter negative stereotypes and assumptions. *Sociology Compass*, 3(6), 949-971.

**Recebido em 20/9/2018. Aceito: 28/12/2018.**

**Sobre os autores e contato:**

**Camila Rodrigues Silva Santos** - Universidade Federal de Pernambuco  
**E-mail:** camilarodriguez88@gmail.com

**Antonio Roazzi** - Universidade Federal de Pernambuco  
**E-mail:** roazzi@gmail.com

**Bruno Campello de Souza** - Universidade Federal de Pernambuco  
**E-mail:** bcampello@uol.com.br