



**ESPIRITUALIDADE CORPORATIVA: REALIDADE OU MITO NA VISÃO DO
PROFISSIONAL DE SECRETARIADO?**

**CORPORATE SPIRITUALITY: MYTH OR REALITY IN THE VIEW OF
PROFESSIONAL SECRETARIES?**

Cibelle da Silva Santiago

Mestrado Profissionalizante em Gestão do Desenvolvimento Local Sustentável pela Universidade de Pernambuco - UFPE.

Secretária do Útil Comércio de Artigos de Armarinho Ltda.

E-mail: santiago.cibelle@gmail.com (Brasil)

Lidiane Reis

E-mail: lidianereis27@gmail.com (Brasil)

Maria Lizitana Conceição dos Santos

Professora da Universidade Federal da Paraíba - UFPB.

E-mail: luzdosol.pe@gmail.com (Brasil)

Data de recebimento do artigo: 09/01/2014

Data de aceite do artigo: 25/04/2014

ESPIRITUALIDADE CORPORATIVA: REALIDADE OU MITO NA VISÃO DO PROFISSIONAL DE SECRETARIADO?

RESUMO

Este estudo foi desenvolvido para mostrar como uma determinada Diretoria de Cultura, objeto de estudo empírico, tem visto e exercitado a espiritualidade dentro de suas dimensões organizacionais e o seu entendimento acerca deste tema. Para tal, o objetivo geral é identificar a existência ou não das práticas da espiritualidade corporativa numa fundação cultural, através da percepção do profissional de secretariado. Como objetivo específico buscou-se verificar se o Secretário(a) consegue encontrar na cultura dessa organização situações que possam estimulá-los a desenvolver/aprimorar uma postura mais espiritualizada; identificar se o profissional de secretariado tem exercitado a espiritualidade nesta corporação, como um meio para o desenvolvimento pessoal e profissional. Foram utilizados nesta pesquisa o método exploratório e o método qualitativo como procedimento para as etapas de investigação, fazendo uso da pesquisa bibliográfica e do estudo de caso, além da utilização da entrevista como técnica para coleta de dados, sendo estruturada com perguntas abertas. Para fins de análise dos dados, utilizou-se o método quantitativo e a análise de conteúdo. Como resultado da pesquisa observou-se que os profissionais de secretariado, sujeitos da pesquisa, devem saber o quanto é importante desenvolverem comportamentos espirituais, mais humanos e com atitudes que visem ao bem-estar do próximo. Verificou-se, também, que é necessário haver uma participação mais enfática dos seus líderes para conhecer os conceitos referentes à espiritualidade corporativa e inteligência emocional, visando repassar a seus liderados. Percebe-se, então, a importância de o profissional de secretariado conhecer conceitos sobre espiritualidade, para internalizar e socializar com outros funcionários os benefícios deste novo comportamento organizacional.

Palavras - chave: Espiritualidade Corporativa; Secretariado; Comportamento.

CORPORATE SPIRITUALITY: MYTH OR REALITY IN THE VIEW OF PROFESSIONAL SECRETARIES?

ABSTRACT

This study was designed to show how a particular Department of Culture, the object of empirical study, has seen and exercised spirituality within their organizational dimensions and their understanding about this topic. In order to do so, the overall goal is to identify whether or not there are the practices of spirituality in corporate cultural foundation, according to the perception of the professional secretariat. Specific objectives are sought to determine whether the Secretary can find situations that may encourage them to develop / enhance a more spiritual attitude in the culture of this organization; identify whether the professional secretariat has exercised spirituality in this corporation, as a means for personal and professional development. Exploratory method and qualitative method were used for the stages of research in this study, making use of the literature and case study, besides the use of the interview structured with open questions as a technique for data collection. For purposes of data analysis, the quantitative method and content analysis were used. As a result of the survey it was observed that researched subjects (the professional secretaries), must know how important it is to develop more human attitudes thinking about the welfare and spirituality of others. It was also found that a more emphatic participation of its leaders to learn about the concepts related to corporate spirituality and emotional intelligence is necessary, aiming to passing it on to their subordinates. It is clear, then, the importance of professional secretaries learn concepts about spirituality, to internalize and socialize with other employees the benefits of this new organizational behavior.

Keywords: Corporate Spirituality; Secretariat; Behavior.



1 INTRODUÇÃO

O presente artigo discorre sobre como as organizações veem e têm exercitado a *espiritualidade*, como uma nova dimensão que abre caminhos para o desenvolvimento corporativo e de seus recursos humanos. De acordo com Ashmos e Duchon (2000), a espiritualidade nas organizações pode ser interpretada como o reconhecimento feito pela organização e pelos seus líderes de que os empregados têm uma vida interior que alimenta e é alimentada pela realização de trabalho com significado num contexto de comunidade.

Para as autoras, a escolha do tema visa descrever como a empresa, no caso particular deste estudo de caso, uma fundação cultural, vem trabalhando os valores não comerciais de seus empregados e o grau de entendimento acerca do que venha a ser a espiritualidade corporativa e como aplicá-la na construção de um ambiente de trabalho mais saudável, próspero e feliz.

A Fundação, objeto deste estudo, tem a missão de “produzir, acumular e difundir conhecimentos; resgatar e preservar a memória; e promover atividades científicas e culturais, visando à compreensão e ao desenvolvimento da sociedade brasileira, prioritariamente a do Norte e do Nordeste do país”, conforme registrado em quadros de aviso institucional.

A instituição está subdividida em três diretorias: *Diretoria de Documentação*, *Diretoria de Pesquisas Sociais* e *Diretoria de Cultura*. Como fruto de um estudo de caso, apenas uma única diretoria foi abordada – a Diretoria de Cultura, devido ao contato com os funcionários ser mais acessível por causa do vínculo empregatício de uma das autoras.

Para fundamentar teoricamente este estudo de caso, faz-se necessário compilar informações bibliográficas, as quais são embasadas por Ashmos e Duchon (2000), Boff (2001), Kretly (2005), que dialogam com Mc Gregor (1957), Mintzberg (2000) e, portanto, sustentam as teorias organizacionais correlacionando as com as teorias da espiritualidade corporativa.

Também foram levados em consideração os dados disponibilizados por alguns funcionários que atuam como profissionais de secretariado na Fundação – com formação específica ou que atuam na profissão por força de lei –, considerando-se que este é um dos profissionais que possuem certa ligação com outros membros da organização e contribuem para a interação organizacional de maneira constante.

O tema espiritualidade corporativa vem ganhando espaço e relevância na literatura organizacional. Embora seja um assunto relativamente recente, sente-se a necessidade desafiadora de explorá-lo com mais afinco tanto no cenário teórico como em práticas que passem a fazer parte do ambiente organizacional tais como justiça, confiança, tratamento respeitador e digno,



oportunidade de desenvolvimento do potencial, relacionamento interpessoal de cooperação e ajuda associativa.

a) Na teoria, percebe-se que a espiritualidade corporativa já ganha espaço. Contudo, na prática ainda há significativas lacunas, o que nos motiva a questionar: na visão dos profissionais que fazem o papel de assessoria secretarial, a Fundação, objeto deste estudo, tem exercitado a espiritualidade, como uma nova dimensão, que abre caminhos para o desenvolvimento de seus recursos humanos no âmbito empresarial?

Nesse contexto, o objetivo geral desta pesquisa é identificar a existência ou não das práticas da espiritualidade corporativa numa fundação cultural, através da percepção do profissional de secretariado. Os objetivos específicos dela foi o de verificar se o Secretário (a) pode encontrar na cultura dessa organização situações que possam estimulá-lo a desenvolver/aprimorar uma postura mais espiritualizada; identificar se o profissional de secretariado tem exercitado a espiritualidade nessa corporação como um meio para o desenvolvimento pessoal e profissional.

b) Para melhor compreensão do caminho percorrido para o desenvolvimento deste estudo, é importante citar a estrutura geral, a qual está dividida em seis sessões: introdução, referencial teórico, procedimentos metodológicos, análise dos resultados, considerações gerais e as referências bibliográficas.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Diante de um cenário turbulento, competitivo e seletivo das organizações, parece um tanto contraditório falar em espiritualidade no ambiente de trabalho, uma vez que ainda na educação familiar aprende-se a separar a vida pessoal e os interesses particulares da vida laboral. Não é comum ver o local de trabalho como um lugar adequado para demonstrar emoções, fraquezas, qualidades e defeitos, como expressão de humanidade. Em momentos históricos não tão longínquos como a Revolução Industrial, retratada pelo Fordismo, os funcionários eram considerados quase como “máquinas” de produção, tendo esta condição uma forte influência para que os empregados “abandonassem”, de certa forma, o espírito humanístico da relação interpessoal empresarial.

O profissional de Secretariado já foi alvo de preconceitos no mundo do trabalho, mas esse seu perfil foi se transformado a partir do momento em que deixou de desenvolver atividades



operacionais, antes vistas de forma inferior ou menor, para gerir documentos e informações; atuar como cogestores, consultores, empreendedores; realizar ações de consultoria; empreender de forma dinâmica e inovadora, atuando como sujeito estratégico (Bond & Oliveira, 2009).

Donaire (1999) diz que as organizações são compostas por pessoas, e que a *performance* empresarial é baseada no esforço individual de cada colaborador/funcionário, relacionando-se com o comprometimento que cada pessoa tem com os objetivos organizacionais. Ainda sobre este aspecto, Bergamini (1982, p. 49) diz que “algumas empresas [...] evidenciam sua preocupação com o profissional”, uma vez que procuram criar um clima que facilite o trabalho e leve ao consequente bem-estar. Atualmente, as organizações buscam superação em relação à competitividade, à distinção e à diferenciação em negócios – o foco principal são as pessoas e suas competências (Reginato & Pinheiro, 2004). Já as competências mais valorizadas, nas últimas décadas, são “comunicação, independência, adaptação, liderança e criatividade, podendo-se acrescentar, ainda, flexibilidade, pró-atividade, comprometimento, ética e preocupação com o outro” (Bond & Oliveira, 2009, p. 16).

c) No entanto, queremos trazer ao conhecimento das empresas e de seus funcionários outros tipos de competências ou valores que, segundo Lama (1999), relaciona a espiritualidade com as qualidades do espírito humano: amor e compaixão, paciência, tolerância, capacidade de perdoar, contentamento, noção de responsabilidade, noção de harmonia, que traz felicidade tanto para o próprio sujeito em sua subjetividade humana quanto para os outros com quem se relaciona.

A partir de então, vendo o profissional de Secretariado como um agente integrador e ativo no que tange ao relacionamento dentro da empresa, esta pesquisa intencionou que o profissional de secretariado adquirisse um conhecimento sobre os conceitos inerentes à espiritualidade corporativa, para que pudessem pensar em colocá-los em prática.

Para melhor visibilidade sobre a estrutura teórica, registra-se que o referencial teórico está subdividido nas seguintes sessões: a fundação; espiritualidade corporativa; cultura organizacional; e inteligência emocional.

Diante dos vários serviços e atividades prestados pelos servidores da Fundação em estudo tem-se em seu quadro profissionais diretamente ligados ou à pesquisa científica ou ao setor administrativo. Em relação à área administrativa, é possível encontrar 13 funcionários que atuam como Secretário (a) executivo, assessorando diretorias. É possível compreender que este profissional está em constante contato com público interno ou externo variado, em que se fazem necessários certo manejo, bom senso e muita sensibilidade para que as relações interpessoais sejam harmoniosas e agradáveis, uma vez que:



Fica patente, portanto, a importância do trabalho da Secretária (o) em qualquer ramo da atividade humana que necessite de uma profissional para assessorar. Caberá à Secretária (o) caracterizar a sua importância, pois ela constrói sua existência e seu futuro profissional vencendo obstáculos e executando as tarefas que lhes são delegadas de forma criativa, atualizada, organizada e principalmente, com muita paciência (Garcia, 2000, p. 16).

Nessa perspectiva, vê-se que o profissional de Secretariado da Fundação em estudo necessita internalizar tais conceitos referentes à espiritualidade corporativa, para que alguns comportamentos possam ser ajustados ou aprimorados, de maneira a contribuir para a atuação integral enquanto sujeito.

Considerando que tais profissionais passaram a:

A cultivar determinadas virtudes que antes estavam um tanto quanto esquecidas, tais como: misericórdia, compaixão, bondade, honestidade, caráter, entre tantas outras. O respeito aos semelhantes torna-se obrigação. Readquire importância a necessidade de paz interior e outras dimensões da vida como família, lazer, saúde e solidariedade (Vasconcelos, 2007, p.18).

d) Assim, foram identificados alguns benefícios alcançados com a exploração de práticas espirituais pelos profissionais já citados na referida Fundação Cultural. Para tanto, buscamos apreender o conceito de Espiritualidade Corporativa a fim de, ao longo deste estudo, compreender como ele abre caminhos para o desenvolvimento dos recursos humanos no âmbito empresarial.

2.1 O QUE É ESPIRITUALIDADE CORPORATIVA?

Em um entendimento mais amplo, espiritualidade corporativa relaciona-se com a descoberta de valores não comerciais dos empregados. Tais valores fazem parte da vida de todos e as empresas precisam realçar uma sensibilidade humanística, visando motivar seus colaboradores para que se sintam como parte do projeto global, tendo seus valores pessoais enaltecidos e sendo valorizados como seres humanos completos. Isto traz para a organização, colaboradores mais envolvidos e conhecedores da “causa” da empresa (missão, visão e valores) (Carvalho, 2008).

Neste sentido Ashmos e Duchon (2000) defendem que a espiritualidade tem três componentes principais: primeiro, envolve o reconhecimento do fato de que os empregados têm uma vida interior relacionada à sua alma e que pode ser acessada por meio de práticas como a meditação, a autorreflexão e as preces; segundo, pressupõe que os empregados têm a



necessidade de sentir que o trabalho realizado tem sentido; e terceiro, sugere que a organização forneça o contexto ou a comunidade em que ocorre a expressão espiritual. Dessa forma, vê-se a importância que as qualidades, as competências e as atitudes dos funcionários são vistas como ponto principal para que as empresas se tornem organizações espiritualizadas.

Reitera-se o pensamento de Ashmos & Duchon (2000), cujo conceito já foi apresentado na introdução deste trabalho com o pensamento de Levy (2000), que define como um elemento-chave da espiritualidade o ato de procurar integrar nossas experiências exteriores com nossa voz interna. Segundo ele, essa integração é uma etapa para a autotranscendência, sendo isto válido para qualquer ser humano, não importando se ele é judeu, cristão, muçumano ou agnóstico. A harmonia na organização poderia ser alcançada através da mudança da percepção sobre as pessoas e da crença de que elas podem integrar seus objetivos pessoais com os organizacionais, e esse processo de integração pode ser facilitado e conduzido pelo Secretário (a) (Mc Gregor, 1957).

É importante, sobretudo, desmistificar a espiritualidade nas organizações com a espiritualidade pregada pelas igrejas. Ser espiritual não significa perfilhar qualquer religião e uma organização que nutre a espiritualidade não se configura a que induz as pessoas a adotarem crenças e práticas religiosas (Ashmos & Duchon, 2000). “Espiritualidade corporativa não, necessariamente, relaciona-se com religião, mas com valores como, por exemplo, a ética, a compaixão, o altruísmo, a solidariedade e, também, o entusiasmo, a motivação e as demais sensações positivas que devem ser afloradas no ser humano” (Carvalho, 2008, p.1).

Para Boff (2001) a espiritualidade não é o monopólio das religiões. É uma dimensão de cada ser humano. Essa dimensão espiritual que cada pessoa tem se revela pela capacidade de diálogo consigo mesmo; se traduz no amor, na sensibilidade, na compaixão, na escuta do outro, na responsabilidade e no cuidado como atitude fundamental.

Para melhor compreensão sobre a diferença entre religião e espiritualidade, é salutar apresentar o quadro elaborado por Hawley (1995).



RELIGIÃO	ESPIRITUALIDADE
Produto de um determinado tempo e local.	O objetivo, mais do que o caminho.
Destinada a um grupo.	Destinada ao indivíduo; uma jornada pessoal, particular.
Concentra-se mais no caminho para o objetivo; códigos de conduta.	Contém elementos comuns a todas as religiões (amor, crença, regras básicas e assim por diante).
Um sistema de pensamento.	Uma aventura em direção à nossa origem individual.
Um conjunto de crenças, rituais e cerimônias destinado a ajudar no progresso ao longo do caminho.	Um estado, além dos sentidos (além até mesmo do pensamento).
Instituições e organizações.	Investigação em direção ao “eu” verdadeiro.
Uma comunidade para compartilhar os fardos e as alegrias da vida.	A transição da incerteza para a clareza.
Um modo de vida.	

Quadro 1: A diferença entre a religião e a espiritualidade
Fonte: Hawley (1995, pp. 17-18)

No tocante ao ser humano, Sanders III, Hopkins e Geroy (2003) presumem que indivíduos com espiritualidade acentuada são mais cientes do significado que conferem à vida, assim como são mais “fortes” e perseverantes. Ou seja, o ponto mais visível do funcionário é a mudança de atitude e comportamento.

Vasconcelos (2007) salienta que as pessoas tendem a serem mais brandas, justas e serenas no seu dia a dia, abarcando a vida profissional e pessoal. Partindo desse pressuposto, os funcionários sentem a necessidade de fazer ao outro aquilo de que gostariam lhes fosse feito. Atitudes como lesar, humilhar, enganar, manipular e explorar os semelhantes tornam-se absolutamente intoleráveis e impraticáveis. Diante disso, sabe-se que a vida vale muito mais que um cargo ou um alto salário. Além disso, os profissionais com tais comportamentos adquirem mais força e equilíbrio psicológico, capazes de enfrentar possíveis conflitos, seja de ordem empresarial ou pessoal.

e) Nesse sentido, é válido salientar que as empresas espiritualizadas tornar-se-iam bem-vistas perante a sociedade, seus clientes e fornecedores. Segundo Zylbersztajn (2002), é através das atitudes dos funcionários que uma empresa tem a sua espiritualidade reconhecida por outros, os quais são movidos pelos *valores* que a referida empresa defende ou passará a defender. Paarlberg (2007) refere-se aos valores organizacionais como os princípios que guiam o comportamento de



uma organização; princípios estes também conhecidos como cultura organizacional.

Já Kretly (2005) fala que uma organização espiritualizada é aquela que busca, na realização de sua missão, contribuir para um propósito maior que os aspectos materiais. Os valores nos quais se pauta para a realização de sua missão são éticos e centrados em princípios.

Ao final dessa seção, Rego, Pina e Cunha, Souto, Solange (2005) citam a espiritualidade de maneira mais específica no que diz respeito aos fatos de que os funcionários de uma organização são seres com anseios espirituais; que pretendem experimentar um sentido de propósito e significado em seu trabalho que transcenda o aspecto material; desejam vivenciar um sentimento de conexão com sua sociedade e com a comunidade formada pelos membros da organização onde trabalham e norteados pela cultura desta.

2.2 CULTURA ORGANIZACIONAL

O conceito de cultura é constantemente utilizado para atender as várias necessidades e interesses da sociedade, no âmbito mercadológico e também científico.

Refletir sobre a cultura implica em questionar e/ou buscar compreender a capacidade de adaptação do indivíduo à realidade do grupo no qual está inserido. A cultura, com a construção do significado social e normativo, possibilita que um grupo se fortaleça ou se desintegre, expressando os valores e as crenças que os membros desse grupo partilham (Pires e Macedo, 2006, p. 84).

Fleury e Fischer (1989) propõem que a cultura é concebida como um conjunto de valores e pressupostos básicos expressos em elementos simbólicos, em sua capacidade de ordenar, atribuir significações, construir a identidade organizacional, e tanto age como elemento de comunicação e consenso como oculta e instrumentaliza as relações de dominação. Para Morgan (1996) toda organização está inserida em um espaço cultural e social e é este espaço que determina como a organização será administrada. Toda organização recebe influência do contexto cultural onde se insere.

O termo “*cultura organizacional*” apareceu primeiramente na literatura de língua inglesa nos anos de 1960, como sinônimo de clima. O equivalente a “cultura corporativa”, usado nos anos de 1970, ganhou popularidade após a publicação do livro com o mesmo título de Terrence Deal e Allan Kennedy, em 1982. Desde então, a literatura técnica específica vem utilizando o termo.

Segundo Mintzberg (2000) a cultura organizacional é à base da organização. São crenças comuns que se refletem nas tradições e nos hábitos, bem como em manifestações (in)tangíveis –



histórias, símbolos, ou mesmo edifícios e produtos. Ainda para o mesmo autor a força de uma cultura está em legitimar as crenças e os valores compartilhados entre os membros de uma organização. A cultura organizacional não existiria sem as pessoas.

Para Fleury e Fischer (1989) é possível distinguir três tipos de postura com referência à investigação dos fenômenos culturais das organizações: a primeira seria a empiricista ou do fotógrafo social, e implica considerar a sociedade como o somatório de indivíduos e a cultura como o somatório de opiniões e comportamentos individuais. A segunda seria a do antropólogo, em que o pesquisador penetra na vida organizacional como observador. A última seria do clínico ou terapeuta, que tem a organização como cliente ou objeto de estudo e busca obter *insights* que auxiliarão nas resoluções de queixas por ela apresentadas, ou seja, a figura do consultor interno ou externo.

Sabendo-se que este espaço cultural é estruturado pelas relações das pessoas, não poderíamos deixar de abordar e correlacionar a Espiritualidade Corporativa, mesmo que brevemente, sobre a temática de Inteligência Emocional, no contexto do desenvolvimento de seus recursos humanos, pelo que se segue na seção seguinte.

2.3 INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Durante um dia de trabalho as pessoas estão em constante relacionamento com os clientes, fornecedores e, até mesmo, os próprios funcionários. A convivência com várias pessoas permite que elas aprendam a se relacionar com diferentes costumes e comportamentos. O comportamento no trabalho, segundo Ashforth e Humfrey (1995); Ashkanasy, Hartel e Zerbe (2000); Fisher e Ashkanasy (2000) é afetado diretamente pelos estados emocionais dos empregados pelo que se compreende o motivo pelo qual algumas pessoas convivem melhor do que outras no ambiente de trabalho. Nesse contexto, observa-se o conceito de Inteligência Emocional:

A Inteligência Emocional é simplesmente o uso inteligente das emoções, isto é, fazer intencionalmente com que suas emoções trabalhem a seu favor, usando-as como uma ajuda para ditar seu comportamento e seu raciocínio de maneira a aperfeiçoar seus resultados (Weisinger, 2001, p. 14).

Corroborando com a fala de Weisinger (2001), ratifica-se que é de suma importância que o secretário executivo explore e desenvolva suas emoções no ambiente de trabalho, mas de forma moderada. Para isto, ele precisa estar em constante autoavaliação para conhecer a melhor



maneira de administrar suas emoções, visando melhorar seu relacionamento inter e intragrupal. Várias são as situações em que a inteligência emocional pode ser colocada em prática no local de trabalho: utilizar as emoções de maneira produtiva; desenvolver a capacidade de relacionar-se; solucionar problema; realizar uma tarefa e demais desafios que surgem no dia a dia de uma instituição ou empresa. A inteligência emocional pode ser aplicada tanto intrapessoalmente, quanto interpessoalmente.

Para Guimarães (2001), o processo de aprimoramento profissional faz com que os profissionais de Secretariado adquiram habilidades como pró-atividade, agilidade, flexibilidade, liderança, entre outras, (contribuindo para que este profissional tenha bom relacionamento inter e intrapessoal, ajudando-o a usar suas emoções de maneira favorável) e que estes ainda têm um grande desdobramento das suas atividades.

Buscamos refletir sob a ótica de Goleman (2007), que apresenta os cinco domínios principais da Inteligência Emocional, a saber: **1) conhecer as próprias emoções:** autoconsciência – a capacidade de as pessoas conhecerem a si mesmas, em termos de seus comportamentos frente às situações de sua vida social e profissional, além do relacionamento consigo mesmo; **2) lidar com emoções:** capacidade de gerir as próprias emoções, seu estado de espírito e seu bom humor; **3) motivar-se:** capacidade de motivar a si mesmo, e realizar as tarefas e ações necessárias para alcançar seus objetivos, independente das circunstâncias; **4) reconhecer emoções nos outros:** habilidade de comunicação interpessoal de forma espontânea e não verbal, e de harmonizar-se com as pessoas; **5) lidar com relacionamentos:** a capacidade de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipe.

Cabe ainda ressaltar que:

Os perfis profissionais mudam permanentemente. No espaço de poucos anos, uma carreira profissional pode se transformar de tal maneira que o conjunto imenso de atividades novas vai agregar-se ao novo perfil. (Veiga, 2007, p.13).

Guimarães (2001) destaca que o novo perfil do Secretário (a) é apenas uma tendência e não uma realidade de todas as empresas. É um processo lento que, em contrapartida, possibilita novos desafios que motivam o profissional a acompanhar as novas exigências do mundo do trabalho por meio de cursos para dominar conhecimentos em diversas áreas.

A valorização do ser humano, a preocupação com sentimentos e emoções, e com a qualidade de vida são fatores que fazem a diferença. O trabalho é a forma como o homem, por um lado, interage e transforma o meio ambiente, assegurando a sobrevivência, e por outro, estabelece relações interpessoais, que teoricamente serviriam para reforçar a sua identidade e o senso de contribuição (Bom Sucesso, 1997, p. 36).



Rejun e Zigang (2005) afirmam que os relacionamentos emergem quando esses estudos assumem que as emoções são primordialmente reações individuais causadas por interações sociais e são vistas como fenômenos sociais.

Para a [o] Secretária[o], relações humanas definem-se geralmente como a capacidade de se relacionar positivamente com as pessoas com quem ela trabalha. Um bom relacionamento humano com o executivo é, evidentemente, indispensável para o bom desempenho profissional dela. O primeiro passo para isso é compreender que o executivo é uma pessoa, é um indivíduo. A [o] Secretária[o] deverá também trabalhar harmoniosamente com os colegas, procurando não fazer distinção de qualquer espécie. Nesse tipo de relacionamento, deve demonstrar lealdade, confiabilidade e bom senso (Medeiros, 2003, p. 91).

Portanto, o comportamento humano pode ser influenciado pelo clima organizacional e afetar os resultados das empresas. Rodrigues (1977), colaborando com esta ideia, ressalta que para que haja interação, faz-se necessário que os profissionais de Secretariado percebam-se mutuamente. Para que um indivíduo responda ao comportamento do outro, é indispensável que um perceba o comportamento do outro, e vice-versa.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

O presente artigo parte do método qualitativo como procedimento para as etapas de investigação, uma vez que a avaliação qualitativa, segundo Demo (2002, p. 17), “dedica-se a perceber tal problemática para além dos levantamentos quantitativos usuais, que nem por isso deixam de ter sua importância”.

Como meio de organizar as contribuições feitas por autores que escreveram a respeito do tema, o estudo faz uso da pesquisa bibliográfica e do estudo de caso, enquanto delimitadores do caminho da pesquisa.

O estudo de caso, segundo Gil (1999, p. 207), “envolve o estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que se permita o seu amplo e detalhado conhecimento”. Para Goode e Hatt (1979) o estudo de caso é um meio de organizar os dados, preservando o objeto estudado o seu caráter unitário. Considera a unidade como um todo, incluindo seu desenvolvimento (pessoa, família, conjunto de relações ou processos etc.). Nesse contexto metodológico, a pesquisa foi realizada por meio de estudo de caso em uma Fundação Cultural, no estado de Pernambuco, onde se faz necessário, neste momento, explanar uma breve apresentação sobre o ramo de



atuação da empresa em estudo.

A fundação pública, objeto do estudo, está vinculada ao Ministério da Educação, instituída por meio de autorização contida na Lei n. 6.687, de 17 de setembro de 1979, e regida pelo Decreto n. 6.318, de 20 de dezembro de 2007, com sede e foro na cidade do Recife, estado de Pernambuco e tem prazo de duração indeterminado. A área de atuação é constituída pelas regiões Norte e Nordeste do País, em consonância com sua missão de promover estudos e pesquisas no campo das ciências sociais; de preservar e difundir bens patrimoniais representativos da realidade histórica, social e cultural brasileira; discutir e promover a produção cultural contemporânea, visando dar suporte aos criadores e possibilitar o acesso desse conteúdo à sociedade; tem como objetivos os constantes da Lei n. 6.687, de 17 de setembro de 1979, com as seguintes finalidades precípua: 1) estudar os problemas sociais relacionados direta e indiretamente com a melhoria das condições de vida da sociedade brasileira, especialmente dos grupos socialmente vulneráveis e excluídos; 2) promover estudos e pesquisas destinadas à compreensão da realidade social, política, econômica e cultural nacional, com ênfase nas regiões que constituem sua área de atuação; 3) promover, no campo das ciências sociais, da produção cultural e da documentação, o aperfeiçoamento e a especialização de pessoal em nível técnico e de pós-graduação de instituições públicas e privadas sem fins econômicos; 4) realizar, mediante acordos, convênios e contratos com instituições públicas e privadas, pesquisas, estudos, planos e projetos; 5) prestar consultoria técnico-científica em assuntos relacionados com suas atividades; 6) produzir, publicar e difundir produtos culturais e desenvolver estudos e a reflexão sobre a produção cultural, oferecendo, inclusive, prêmios de estímulo a essa produção; 7) difundir e estimular o conhecimento sobre arte e os processos criativos; 8) adquirir, pesquisar, registrar, preservar e difundir bens patrimoniais representativos da memória, da formação histórico-social e da cultura brasileiras, com ênfase nas regiões Norte e Nordeste.

O apoio à produção e à difusão da cultura das Regiões Norte e Nordeste e a promoção do intercâmbio, inclusive, internacionalmente, é a linha de atuação da Fundação, sob a responsabilidade da Diretoria de Cultura. Suas atividades compreendem a literatura, a artes plásticas, o teatro, a dança, a música, o vídeo, o cinema. Frequentemente são oferecidos à sociedade algumas atividades e serviços como, por exemplo, seminários, fóruns e festivais; exposições de artes plásticas; exibição de filmes e vídeos; biblioteca setorial de arte; produção de vídeos; edição de livros resultantes de estudos e pesquisas; reedição de livros raros; projetos de intercâmbio e cooperação mútua, nacionais e internacionais; assessoria e consultoria técnica; cursos na área cultural; informações sistematizadas e bancos de dados.

A pesquisa fez uso também do método exploratório, uma vez que o conhecimento acerca



do tema investigado ainda é incipiente em literatura com a língua vernácula, sobretudo na área secretarial, além da pesquisa descritiva, que para Gil (1991):

Visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis envolvendo o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática, assumindo em geral a forma de levantamento (Gil, 1991, p. 46).

No contexto da ética da pesquisa, a pesquisa foi realizada mediante autorização da respectiva Diretoria de cultura, registrada em carta que autoriza a divulgação por meio da produção científica, os dados coletados por meio de entrevistas sendo incluídos na pesquisa. No entanto, deve-se manter o sigilo dos participantes, informação concedida no ato de entrega do questionário para todos os respondentes.

Considerando a Fundação Cultural como potencial universo de pesquisa, para a realização deste estudo foi utilizada uma amostra (Oliveira, 2007, p. 88), que compreende “um subconjunto ou parte dos elementos que [compuseram] o universo”. Neste âmbito, a amostra foi de caráter não probabilístico e intencional, ou seja, foram entrevistadas 11 Secretária(o)s, distribuídas em sete coordenações da diretoria de cultura da Fundação.

Para entender melhor o universo deste profissional sob a égide das teorias abordadas no referencial teórico, contou-se com a colaboração dos funcionários(as)-Secretário(as) para responder aos questionários. É importante esclarecer que tais profissionais foram extremamente solícitos, de maneira que os questionários foram aplicados e devolvidos, devidamente respondidos no mesmo dia.

Tal julgamento ocorreu em função de ser este o número-limite de profissionais de Secretariado nas sete coordenações, inclusas na Diretoria da Fundação em estudo. Vale ressaltar que a Fundação tem três diretorias. Entretanto, somente uma foi escolhida pelo fato de não haver elementos comparáveis entre as três, como também pelo tempo-limite do cronograma da pesquisa, justificando-se assim tais procedimentos metodológicos para o estudo de caso. Como método de coleta de dados foram aplicados questionários estruturados com perguntas abertas, as quais foram elaboradas a partir dos objetivos e da pergunta-problema deste trabalho. Foram utilizadas questões abertas para não limitar as respostas dos entrevistados, fazendo com que eles expressassem suas respostas livremente. Tais entrevistas foram realizadas nos dias 12 e 13 de julho de 2010.

Já para fins de análise dos dados, utilizou-se o método quantitativo e a análise de

conteúdo. Em relação ao método quantitativo Mitchell (1987) explica como este método é importante para ratificar a pesquisa científica.

Os métodos quantitativos são, essencialmente, instrumentos auxiliares para descrição. Ajudam a focar com maior[es] detalhes as regularidades que se apresentam nos dados coletados pelo pesquisador. As médias, taxas, porcentagens são formas de resumir as características e as relações que se encontram nos dados. (Mitchell, 1987, pp. 81-82).

Já Bardin (1977) diz que a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações, definindo-a sob a seguinte perspectiva:

Conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, obter indicadores quantitativos ou não, que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção e/ou recepção das mensagens (Bardin, 1977, p. 42).

Desse modo, acredita-se que os métodos utilizados são claros e pertinentes para alcançar os objetivos propostos, tendo em vista que a análise de conteúdo estimula o pesquisador a entender e explicar o universo que foi quantificado através das opiniões ou comportamentos dos entrevistados.

Após breve relato dos caminhos metodológicos deste artigo, tem-se a seguir a análise dos resultados alcançados.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta sessão do estudo foi desenvolvida a partir da aplicação de 11 questionários com os funcionários que trabalham na diretoria de cultura, da Fundação em estudo, os quais atuam como Secretário(as). Nas respostas abaixo, inicialmente, têm-se as respostas das questões 1 a 3, que contribui para que se possa qualificar o perfil dos entrevistados.

Esclarece-se que apenas os empregados que atuam como Profissionais de Secretariado, tendo a formação superior ou não, foram entrevistados. Com foco no objetivo geral, buscou-se identificar a existência ou não das práticas da espiritualidade corporativa na Fundação. O questionário foi o instrumento utilizado para a obtenção dos dados ratificando que todos os funcionários, na função de Secretário(a) responderam, fazendo com que houvesse a computação de 100% do universo, sendo os dados analisados qualitativamente e sob a análise de conteúdo.

A partir de tal análise, indentificou-se que o *gênero* predominante dos funcionários que atuam na função do profissional de Secretariado corresponde a 100% feminino. Esta



constatação nos dá garantia para nos reportarmos ao profissional de Secretariado nesta pesquisa apenas como *Secretária(o)*. Entretanto, considerando a salutar abertura de gênero implicada à profissão, que possibilitará a leitura deste artigo por leitores também do sexo masculino, continuaremos a utilizar as denominações “*Secretário (a)*” ou “*profissional de Secretariado*”.

No tocante à *faixa etária* desses funcionários, variam entre 18 a mais de 35 anos, onde 45,45 % dos entrevistados correspondem à idade de 18 a 23 anos; 18,18% de 24 a 29 anos; e 36,36 % acima de 35 anos.

Como a pesquisa está diretamente relacionada às práticas da espiritualidade corporativa, no que tange à atuação e participação do profissional de Secretariado neste processo, perguntou-se sobre a *formação escolar* dos respondentes. Constatou-se, então, que 36,36% possuem graduação em Secretariado Executivo; 9,09 % possuem o curso Técnico em Secretariado; 54,55% outra formação, sendo de nível médio ou superior. À época – dos entrevistados –, nenhum dos profissionais possuía especialização em Secretariado Executivo.

Compreende-se este cenário referente ao terceiro grau, cuja maioria dos empregados possuía outra formação acadêmica diferente de Secretariado Executivo em virtude de a Fundação ser um órgão público e, na maioria das vezes, os concursos disponibilizavam vagas para a área administrativa, podendo as pessoas de nível médio ou outra formação acadêmica concorrer a tais vagas. Com isto, percebe-se a ausência da exigência para ocupar o cargo de Secretária(o) apenas para profissionais graduados em Secretariado Executivo, circunstância endossada pela Lei que regulamenta a profissão Lei 7.377, de 30/9/1985 e Lei 9.261, de 10/01/96.

Iniciando as perguntas específicas à temática, a partir da questão 4, e objetivando esclarecer o conceito de espiritualidade corporativa, no início da questão citou-se Ashmos & Duchon (2000), “a espiritualidade corporativa pode ser interpretada como o reconhecimento, pela organização e pelos líderes, de que os empregados têm uma vida interior que alimenta e é alimentada, pela realização de trabalho, dentro de um contexto de comunidade e que espiritualidade e religião não são sinônimos”. *Partindo desse pressuposto, indagou-se ao entrevistado se ele acredita que o profissional de Secretariado tem exercitado a espiritualidade dentro das organizações em que estão inseridos, como um meio de desenvolvimento pessoal e corporativo, sem, portanto perfilar qualquer tipo de religião?*

Obteve-se a seguinte resposta: 63,64%, sete pessoas, têm exercitado tais comportamentos, em diferença de 36,36 % dos profissionais, quatro pessoas, que apresentaram



opiniões não condizentes com tais práticas. Dos que afirmaram praticar a espiritualidade corporativa, ratificaram esta informação com as seguintes opiniões:

Secretária(o) 1:	“Porque é uma maneira de sentir-se melhor com a organização na qual estão inseridos.”
Secretária(o) 2:	“Este profissional tem que saber lidar com as situações para tentar criar em seu ambiente de trabalho esta espiritualidade.”
Secretária(o) 3:	“É uma maneira de sentir-se bem dentro da empresa em que trabalham”
Secretária(o) 4:	“O profissional de secretariado tem buscado o desenvolvimento pessoal na organização, através da prática da espiritualidade.”
Secretária(o) 5:	“O Secretário (a) tem procurado não confundir religião com qualidade de vida através da espiritualidade corporativa como, por exemplo, realizar treinamentos de reciclagem com os funcionários.”
Secretária(o) 6:	“O profissional de secretariado precisa ter sempre essa espiritualidade presente na profissão e em qualquer organização em que trabalhar.”
Secretária(o) 7:	“Acredito que o Secretário(a), como um profissional altruísta e polimultifuncional, tem buscado exercer esse espírito de integrador corporativo no intuito de haver no ambiente de trabalho o verdadeiro trabalho em equipe, que é o que faz acontecer o sucesso nas atividades.”

Quadro 2: Práticas associadas à Espiritualidade Corporativa
Fonte: Elaborado pelas autoras.

Com referência ao mesmo quesito, as entrevistadas que disseram não conseguir associar tais conceitos ao ambiente corporativo basearam-se nos seguintes argumentos:

Secretária(o) 8:	“Devido ao individualismo dos outros profissionais.”
Secretária(o) 9:	“Por que este profissional não encontra espaço na organização para realizar tais práticas comportamentais.”
Secretária(o) 10:	“Por que é perceptível que todos nesta organização levam os seus interesses para o lado religioso. Comunidade não é sinal de união e, sim, de interesses próprios.”
Secretária(o) 11:	“Nem a organização e nem líderes contribuem e nem têm o entendimento de que seus empregados precisam trabalhar em comunidade e acabam por se valerem de certas coisas para benefícios próprios.”

Quadro 3: Práticas não associadas à Espiritualidade Corporativa
Fonte: Elaborado pelas autoras.

Infere-se que a ausência de espaço na empresa é que tem dificultado os funcionários de praticar a espiritualidade corporativa. Atribui-se este fato à questão de que as pessoas ainda preferem trabalhar de forma individualista. Decerto os líderes são um dos grandes responsáveis pela ausência deste comportamento, pois é por meio dele que a equipe subordinada pode internalizar com mais ênfase tais atitudes.

Em uma proporção menor, mas é perceptível pelos entrevistados que as pessoas ainda não



praticam a espiritualidade corporativa devido aos variados fatores citados acima. Os executivos e as diretorias precisam reconhecer que os recursos mais importantes para seu negócio é o recurso humano, o qual é dotado de sentimentos, compaixão, caridade, compreensão, entre outros, que devem ser explorados para criar ou manter um ambiente mais saudável.

Na questão 5 perguntou-se: *Enquanto profissional de Secretariado você percebe o exercício da espiritualidade corporativa em seu ambiente de trabalho como um meio conexão com todos os membros da organização? Justifique.* Dentre as respostas, apenas 18,18%, que corresponde a duas pessoas, afirmaram que são perceptíveis práticas espiritualizadas na diretoria de cultura, conforme ilustra o quadro 2.

Secretária(o) 1:	“No setor que trabalho sempre há colaboração e respeito com os outros.”
Secretária(o) 2:	“Se faz necessário que haja mais uma boa interação entre os membros da organização.”

Quadro 4: Percepção do Exercício da Espiritualidade

Fonte: Elaborado pelas autoras.

À luz da análise de conteúdo em relação ao quadro, 3 entende-se que apenas uma minoria percebe a prática de comportamentos espiritualizados. No próximo quadro, a maioria representada em 81,82%, nove pessoas, alegaram que na diretoria de cultura não existem práticas relacionadas à espiritualidade corporativa, conforme explanação:

Secretária(o) 3:	“Há muito individualismo”.
Secretária(o) 4:	“Não há possibilidade de existir sentimento de compartilhamento de ideia. É cada um por si”.
Secretária(o) 5:	“Porque as pessoas não conseguem ver a espiritualidade como algo de integração.”
Secretária(o) 6:	“Falta de compreensão das pessoas sobre o conceito de espiritualidade, como meio de integração.”
Secretária(o) 7:	“É muito difícil encontrar mãos para ajudar. Não há colaboração mútua por parte das lideranças e dos colegas, pois os interesses são unicamente próprios.”
Secretária(o) 8:	“Todos na organização detêm a máxima que seus interesses são incomuns aos demais. Conexão, integração é algo que não existe.”
Secretária(o) 9:	“Muitos trabalham em prol de si mesmo e não da comunidade, [mesmo] o trabalho de um depende do outro. Exercer o espírito de trabalho em equipe é, praticamente, impossível.”
Secretária(o) 10:	“O exercício da espiritualidade como meio de integração não é algo perceptível no ambiente de trabalho. Cada pessoa trabalha para seu proveito próprio, não levando em consideração que o trabalho em equipe otimiza o ambiente e o transforma em um ambiente gostoso de trabalhar.”
Secretária(o) 11:	“O ambiente de trabalho é hostil. Não há sentido de comunidade, de qualidade de vida como forma de integração, interação entre os membros.”

Quadro 5: Práticas relacionadas à espiritualidade corporativa

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Mediante estes quadros comparativos anteriores, conforme a maioria da opinião dos respondentes vê-se que os exercícios das práticas espiritualizadas nesta diretoria não são existentes. Esta informação corrobora com Buaiz (2002), ao afirmar que cada vez mais pessoas entre empresários, consultores e professores de todo o mundo se reúnem para dialogar sobre o futuro dos negócios, partindo das premissas que nosso cotidiano de trabalho não pode mais permanecer separado de nossa vida interior; a ética e a economia da sociedade podem e devem ser integradas; e o sucesso dos negócios, no presente estágio da humanidade, depende de desenvolvermos habilidades e adotarmos princípios que contemplem os ambientes naturais, humanos e espirituais.

Na questão 6 buscou-se *identificar se o Secretário (a) pode encontrar na cultura organizacional, situações que possa levá-lo a obter uma espiritualidade corporativa*. De maneira que 63,64%, sete pessoas, disseram que sim, opinando o seguinte:

Secretária(o) 1:	“Na medida em que o profissional de secretariado acredita na sua organização, ele pode extrair um pouco ou o máximo de espiritualidade com os demais.”
Secretária(o) 2:	“Ninguém trabalha só. Há uma integração e um espírito de equipe. Quando um acerta, todos acertam. Quando um erra, todos erram.”
Secretária(o) 3:	“Quando o Secretário(a) acreditar na organização pode extrair pontos como: união, compaixão, tolerância, que permeiam a cultura organizacional.”
Secretária(o) 4:	“Toda organização tem que adequar o funcionário à sua cultura. E, quando esta envolve valores como: integração, comunidade, trabalho em equipe, torna o funcionário motivado a crescer num ambiente saudável para trabalhar.”
Secretária(o) 5:	“Pode encontrar pontos como: tolerância, trabalho em equipe sendo tomados como pressuposto para a realização do trabalho.”
Secretária(o) 6:	“Em buscar sempre a paz entre os membros da organização, buscar a sabedoria, crescer em amizade, através de um ambiente mais adequado ao seu trabalho, obter uma qualidade de vida.”
Secretária(o) 7:	“Existem pontos como a comunicação integrada, onde todos os membros trabalham em prol da otimização das atividades; a busca pela qualidade de vida, como ponto primordial para a motivação no trabalho; bem como o trabalhar com as lideranças no sentido de reciclar seus conceitos, suas crenças e seus valores no que tange à sua atuação como líder, pois muitas de suas atitudes refletem no caminhar dos funcionários da organização.”

Quadro 6: Situações organizacionais que possam levar o Secretário(a) a ter uma espiritualidade corporativa
Fonte: Elaborado pelas autoras.

Infere-se que mesmo em meio a práticas distantes da espiritualidade corporativa, os profissionais de Secretariado são otimistas; que nem tudo é totalmente negativo neste contexto, de maneira que se pode observar o espírito de equipe voltado para ações colaborativas, bem como que os valores organizacionais são eixos determinantes quanto à atuação dos indivíduos desta organização. Neste sentido, infere-se ainda que elementos como a *comunicação, qualidade de vida e liderança* contribuem fortemente para a melhoria da dinâmica da cultura organizacional e,



consequentemente, à espiritualidade corporativa.

Contudo, para a mesma questão 6, apenas 36,36% das entrevistadas, quatro pessoas afirmaram que não é possível encontrar na cultura organizacional, situações que permitam ao profissional de Secretariado obter uma espiritualidade corporativa. Assim, eles embasam este dado com a seguinte opinião:

Secretária(o) 8:	“Por causa do individualismo, não é possível o profissional de secretariado desenvolver a espiritualidade corporativa.”
Secretária(o) 9:	“Devido ao individualismo que é muito acentuado nas práticas organizacionais.”
Secretária(o) 10:	“Não acredito que uma organização possa trazer em sua cultura algo que beneficie a todos os membros. Não existem pontos que levem o Secretário(a) a atuar como um agente que compartilha crenças e valores na organização.”
Secretária(o) 11:	“Cultura organizacional é um ponto nas empresas que influenciam decisões, que direcionam atividades, o que não acontece aqui. Cultura é algo que remete à pressão. Obter um espírito corporativo é algo quase que impossível, pois as pessoas vivem sob aspectos de desamor e intolerância que transforma o ambiente em um campo de batalha.”

Quadro 7: Ausência da espiritualidade corporativa na cultura organizacional

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Infere-se que o individualismo e os interesses próprios contribuem para que as pessoas vivam no ambiente de trabalho com um clima tenso, sem cooperação e solidariedade com o próximo. Assim, Santarém (2003) explica que quando a empresa abre espaços para que os empregados pratiquem a espiritualidade, ela passará a ter um clima organizacional melhor, pessoas mais felizes e, consequentemente, clientes mais bem atendidos, com maior qualidade e produtividade, melhor imagem da empresa na sociedade que passará a respeitar mais a sua marca, o seu produto e os seus serviços.

Depois de analisar os questionários aplicados, compreende-se que as práticas da espiritualidade corporativa, do ponto de vista secretarial, ainda não são desenvolvidas na referida Diretoria de Cultura, campo deste estudo. No entanto, nota-se que os próprios empregados reconhecem o quanto é importante desenvolverem comportamentos mais humanos, atitudes que pensem no bem-estar do próximo. Para isso, foi citado pelos entrevistados que é necessária a participação enfática de seus líderes, de maneira que eles precisam conhecer os conceitos referentes à espiritualidade corporativa e inteligência emocional, visando repassar aos seus liderados e, eles compartilharem novas experiências.



5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao tomar conhecimento sobre o que é espiritualidade corporativa pensou-se como este tema poderia de alguma forma, estar presente na vida profissional do Secretariado Executivo. Inicialmente, buscou-se entender melhor as características existentes em um ambiente corporativo espiritualizado e assim esmiuçar como outros possíveis assuntos das ciências humanas poderiam estar diretamente ou indiretamente relacionados à espiritualidade organizacional. Para tal, houve a necessidade de explorar a cultura organizacional e a inteligência emocional para correlacionar com atitudes mais espiritualizadas.

À medida que o estudo foi sendo desenvolvido, as autoras passaram a compreender com mais detalhes como o ser humano, um ser espiritual, poderia contribuir para um ambiente de trabalho mais harmonioso. A partir da fala de Vasconcelos (2007), citada anteriormente, percebe-se que os empregados das empresas que começaram a inserir o conceito de espiritualidade em sua organização, passaram a:

Cultivar determinadas virtudes que antes estavam um tanto quanto esquecidas, tais como: misericórdia, compaixão, bondade, honestidade, caráter, entre tantas outras. O respeito aos semelhantes torna-se obrigação. Readquire importância a necessidade de paz interior e outras dimensões da vida como família, lazer, saúde e solidariedade (Vasconcelos, 2007, p.18)

Vê-se, então, que as empresas retomaram tais comportamentos em busca da valorização da sua mão de obra, não deixando de lado seus objetivos em busca de resultados. Porém, com o entendimento de que um ambiente mais humanístico facilita as relações interpessoais refletindo na melhora dos resultados alcançados. O profissional de Secretariado deve cada vez mais buscar entender e internalizar e estimular a espiritualidade no ambiente organizacional, pois o Secretário(a) está em constante contato com diversas pessoas, sendo clientes, fornecedores e os próprios colegas de trabalho.

Após a tabulação dos dados houve a análise qualitativa das respostas visando responder ao objetivo geral desta pesquisa. Mediante a integração das entrevistas com o referencial teórico abordado para explanação dos conceitos sobre espiritualidade corporativa, constatou-se que atitudes espiritualizadas por parte dos funcionários ainda não é perceptível na Diretoria de Cultura da Fundação Cultural, campo deste estudo.

Como resposta ao objetivo geral identificou-se que a espiritualidade corporativa ainda não é uma prática existente. Os funcionários podem até ter algum conhecimento sobre o assunto por



meio direto (conceitual) ou associado (por analogia), porém ele ainda não consegue identificar tais comportamentos entre os colegas de trabalho. Mesmo assim, eles afirmaram que a partir da disseminação enfática dos conceitos desta temática mediante palestras e treinamentos, é possível que haja mudança comportamental.

Acredita-se que os próprios empregados podem procurar promover situações que estimulem as pessoas a repensarem a sua postura, em busca de um ambiente de trabalho mais equilibrado, do ponto de vista emocional e cultural. De acordo com as respostas dos entrevistados, observa-se que há a necessidade que este tema seja mais explorado nas empresas, pois os entrevistados alegaram que gostariam de ter mais oportunidades para desenvolver atitudes mais humanísticas. Contudo, devido à dificuldade da própria cultura organizacional, esta empresa ainda se encontra fechada no que tange a importância dos valores dos funcionários. Cabe ressaltar a dificuldade que o profissional de Secretariado encontra, enquanto profissional capaz de estimular algumas práticas comportamentais no cotidiano, devido à falta de espaço/oportunidade.

Assim, após analisar as opiniões das Secretárias entrevistadas, entende-se que é necessário que os líderes estejam convencidos de que os recursos humanos – particularmente o Secretariado – quando inseridos em um ambiente organizacional mais tranquilo e espiritual, serão capazes de se identificar e contribuir mais positivamente para a missão, visão e valores da empresa. No entanto, é salutar que esta temática ainda seja explorada e aprofundada, dessa vez, entrevistando os gestores da mesma instituição e setor, para comparar a sua opinião com a dos profissionais de secretariado explícitas no decorrer deste trabalho.

REFERÊNCIAS

- Ashforth, B.E.; Humphrey, R.H. (1995). *Emotion in the work place: a reappraisal*, HumanRelations, Vol. 48, pp. 97-125.
- Ashkanasy, N. M.; Härtel, C. E.; Zerbe, W. J. (2000). *Emotions in the workplace: research, theory and practice*. London: Quorum Books.
- Ashmos, D. P & Duchon, D. (2000). *Spirituality at work: A conceptualization and measure*. *Journal of Management Inquiry*.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

- Bergamini, C. W. (1982). *Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional* (3a ed.). São Paulo: Atlas.
- Boff, L. (2001). *Espiritualidade – um caminho de transformação*. São Paulo: Sextante.
- Bom Sucesso, E. de P. (1997). *Trabalho e qualidade de vida*. Rio de Janeiro: Dunya.
- Bond, T. M. & Oliveira, M. (2009). *Secretário (a) como gestor*. Manual do profissional de Secretariado. (3a ed.). Curitiba: Ibplex.
- Buaiz, S. (2002). *Espiritualidade nos negócios*. Recuperado em 2 de março, 2014, de http://www.elosbrasil.org.br/br/texto.asp?id_site=br&cod_pagina=3
- Carvalho, Zenaide (2008). *Espiritualidade corporativa: como implantar a espiritualidade nas empresas?* Recuperado em 20 de março, 2012, de <<http://www.administradores.com.br/artigos/administracao-e-negocios/espiritualidade-corporativa/22770/>>.
- Demo, P. (2002), *Avaliação qualitativa* (7a ed.). São Paulo: Cortez.
- Donaire, D. (1999). *Gestão ambiental na empresa* (2a ed.). São Paulo: Atlas.
- Fisher, C. D., & Ashkanasy, N. M. (eds.). (2000). Special issue on emotions in work life. *Journal of Organizational Behavior*, 21, Issue 3.
- Fleury, M.T. & Fischer, R. M. (1989). *Cultura e poder nas organizações*. São Paulo: Atlas.
- Garcia, E. V. (2000). *Noções fundamentais para secretária (o)s*. São Paulo: Summus.
- Gil, A. C. (1991). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas.
- _____. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas.
- Goleman, D. (2007). *Inteligência emocional, a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Goode, W. J. & Hatt, P. K. (1979) *Métodos em pesquisa social* (5a ed.) São Paulo: Companhia Editora Nacional.
- Guimarães, M. E. (2001). *O livro azul da Secretária (o) moderna*. São Paulo: Érica.
- Hawley, J. (1995). *O redespertar espiritual no trabalho: o poder do gerenciamento dharmico*. Rio de Janeiro: Editora Record.



- Kretly, P. (2005). *Figura de transição: o poder de mudar destinos: como romper padrões e transformar o mundo ao seu redor*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Lama, D. (1999). *O Dalai Lama fala de Jesus*. Rio de Janeiro: Fisis.
- Lévy, P. (2000). *Cibercultura*. (2a ed.). São Paulo: Editora 34.
- Lopes, J. (2006) *O fazer do trabalho científico em Ciências Sociais aplicadas*. Recife: Editora Universitária.
- Mc Gregor, D. (1957). *The human side of enterprise*. *Management Review*. USA: American Management Association.
- Medeiros, J. B. (2003) *Manual da Secretária (o)*. (8a ed.). São Paulo: Atlas.
- Mintzberg, H. (2000). *Criando organizações eficazes: estruturas em cinco configurações*. São Paulo: Atlas.
- Mitchell, J. C. (1987). A questão da quantificação na antropologia social. In: Feldmam- Bianco, Bela (org.). *Antropologia das sociedades contemporâneas*. São Paulo: Global.
- Morgan, G. (1996). *Imagens da organização*. São Paulo: Atlas.
- Oliveira, M. M. (2007). *Como fazer pesquisa qualitativa*. (2a ed.) Petrópolis: Vozes.
- Paarlberg LE, Perry JL. (2007). *Values management: Aligning employee values and organizational goals*. *Amer. Rev. Public Admin.* 37(4):387–408.
- Pires, José C. de Souza & Macedo, Kátia Barbosa. (2006). *Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil*. *Revista RAP Brasil*: 81-105, jan.-fev.
- Reginatto, Antônio Paulo; Pinheiro, Rosane Fraga. (2004). *Equipes campeãs: potencializando o desempenho de sua equipe*. (2a ed.). Porto Alegre: SEBRAE/RS.
- Rego, Arménio; Pina e Cunha, Miguel & Souto, Solange (2005). *Espiritualidade nas organizações e empenhamento organizacional: Um estudo empírico*. Portugal: Universidade de Aveiro. Recuperado em 18 de fevereiro, 2012, de http://www2.egi.ua.pt/wp_gestao/Wp6_Espiritual_Empenhamento.pdf.
- Rejun, Q.; Zigang, Z. (2005). *Work group in emotions in Chinese culture settings*. *Singapore Management Review*, v. 27, n. 1, p. 70-86.

- Rodrigues, A. (1977) *Psicologia Social*. (6a ed.). Rio de Janeiro: Vozes.
- Sanders III, J. E., Hopkins, W. E. & Geroy, G. D. (2003). *From transactional to transcendental: Toward and integrated theory of leadership*. *Journal of Leadership and Organizational Studies*.
- Santarém, R. (2003). *Espiritualidade Corporativa: vencendo a barreira física*. Recuperado em 6 de março, 2012, de <<http://www.mauronunes.com.br/comentario.phpnumero=0056>>.
- Veiga, Ilma Passos Alencastro. (2007). *Quem sabe faz a hora de construir o projeto político pedagógico*. Campinas: Papirus.
- Vasconcelos, A. F. (2007). *Espiritualidade no ambiente de trabalho: muito além do fad-management*. *Revista ESPM*. vol. 14, n.1.
- Weisinger, H. (2001.) *Inteligência emocional no trabalho: como aplicar os conceitos revolucionários da I. E. nas suas relações profissionais, reduzindo o estresse, aumentando sua satisfação, eficiência e competitividade*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Zylbersztajn, D. (2002). *Organização ética: um ensaio sobre comportamento e estrutura das organizações*. Curitiba: RAC, vol. 6, n. 2.

