

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO E SOCIOECONÔMICAS – ESAG
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Curso: MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO

Área de Especialidade: Indivíduos, grupos e organizações: estudos sobre os fenômenos relacionais, desenvolvimento humano e a subjetividade na gestão.

**A RELEVÂNCIA DA ESPIRITUALIDADE NO ÂMBITO DA GESTÃO: UMA
PROPOSTA DE MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

521.133.459-00

FLORIANÓPOLIS
2022

A RELEVÂNCIA DA ESPIRITUALIDADE NO ÂMBITO DA GESTÃO: UMA PROPOSTA DE MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.

1 INTRODUÇÃO

Sabe-se que o ser humano é o elemento mais importante dentro das organizações. Nela, as pessoas opinam, interagem e expõem suas ideias e sentimentos que auxiliam ou prejudicam no alcance dos objetivos da instituição a qual pertencem. Por meio de suas condutas implicam no rumo pelo qual a imagem da empresa irá percorrer para o alcance de suas metas.

Cada indivíduo inserido no ambiente organizacional traz consigo os seus sonhos, desejos, aptidões, sentimentos, caráter e valores. Tudo isso somado à sua história de vida atrelada a pontos negativos e positivos adquiridos ao longo do tempo em meio a paradigmas, crenças e culturas diversas. Infelizmente, em determinadas pessoas, a influência de variáveis negativas sobressaem às positivas, atingindo todos em sua volta causando um clima desfavorável de convivência no local de trabalho.

Diante do exposto, a espiritualidade se faz pertinente para que seja criado um ambiente sustentável dentro da organização capaz de promover o bem-estar dos indivíduos e uma melhor qualidade de vida no trabalho. Convém ressaltar, que a espiritualidade nas empresas não deve confundir-se com religião, mas em seu entendimento mais amplo. (MOGGI, 2008).

A espiritualidade que tem contribuído para a formação do caráter e por dar um sentido à existência, precisa ser inserida na educação, inclusive a corporativa. (SANTARÉM, 2007).

As dimensões do ser humano que aqui se pretende discorrer, demonstram a importância de buscar analisá-las no âmbito da gestão. O aprofundamento acerca do estudo e da prática da espiritualidade objetiva o investimento na melhoria da autoestima de seus colaboradores e consequentemente no desempenho de suas atividades laborais no que se refere à qualidade de vida no trabalho. A espiritualidade surge, portanto, como “instrumento de apoio à gestão”, capacitando os gestores e norteando os colaboradores para que exerçam com eficiência e harmonia os cargos e as funções a eles designados.

1.1 Definição do problema

Por ser a gestão o lugar onde os colaboradores desempenham suas funções em prol do bem comum de toda a organização e sociedade, de modo particular na Secretaria de Finanças

da Prefeitura de São José, uma melhor qualidade de vida no trabalho se faz relevante. Em virtude disso, a espiritualidade surge com uma proposta de melhoria na qualidade de vida no trabalho, proporcionando a boa convivência de todos os envolvidos no processo (*stakeholders*).

Tendo como pergunta norteadora desta proposta de pesquisa: o uso da espiritualidade na gestão faz com que os colaboradores exerçam com mais eficiência e motivação às funções designadas para o alcance dos objetivos propostos pela organização?

1.2 Objetivo

Demonstrar a melhoria na qualidade de vida no trabalho na Secretaria de Finanças da Prefeitura de São José em Santa Catarina sob a ótica da espiritualidade, verificando-se a prática das pessoas envolvidas na gestão e na prestação dos serviços públicos tendo como foco o relacionamento humano entre elas.

A busca de indicadores relacionados à qualidade de vida no trabalho na organização estudada, a definição dos principais fatores organizacionais e ambientais que influenciam na qualidade de vida e a identificação das percepções dos colaboradores sobre os fatores referentes à espiritualidade auxiliarão a propor à organização melhorias em relação aos critérios relacionados à qualidade de vida no trabalho no âmbito da gestão.

2 JUSTIFICATIVA

Em meio a um mundo globalizado, frenético e informatizado em que as pessoas são exigidas cada vez mais e melhores no desempenho de suas funções, a espiritualidade surge como uma proposta de melhoria da qualidade de vida no trabalho no que se refere à gestão dos relacionamentos interpessoais.

A escolha do tema referido é de grande importância para que as organizações possam desenvolver seus papéis e cumprir suas metas envoltas em um clima organizacional apropriado e satisfatório para ambas as partes (empresa e colaboradores). A qualidade de vida no trabalho faz com que as pessoas se sintam seguras e felizes para desempenharem com eficiência e dedicação suas funções laborais.

O enfoque no âmbito da gestão se faz pertinente em virtude de que o autor desta proposta de pesquisa pertence ao quadro dos servidores municipais da Prefeitura de São José há mais de vinte anos, e assim evidencia os conflitos relacionais existentes.

A contribuição desta pesquisa proporcionará ao autor a possibilidade de colocar em prática os conhecimentos adquiridos durante o curso de mestrado, podendo dessa forma, contribuir assertivamente para a busca da melhoria da qualidade de vida no trabalho e consequentemente a satisfação de toda a sociedade joesefense que usufrui de seus serviços. Além disso, pretende-se contribuir amplamente para a melhoria da qualidade de vida no trabalho nas diversas organizações por meio dos conhecimentos adquiridos nesta pesquisa.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Busca-se com esta fundamentação teórica uma maior entendimento de tudo aquilo que será pesquisado e aqui será abordado por meio de conceitos elaborados por diversos autores dentro de um assunto específico. É o que será visto a seguir começando por alguns conceitos sobre administração.

3.1 Administração

A administração se faz necessária em todo e qualquer âmbito da vida. Ela determina as diretrizes e formas que devem ser seguidas por quem administra. É relevante na construção de estruturas sistemáticas como instrumento de auxílio a todo gestor nas suas mais variadas funções de planejar, organizar, dirigir e controlar recursos. Pois o ato de administrar evidencia o processo de dirigir ações para o alcance de objetivos. (PAIVA, 2011).

Foi no século XIX que aconteceu a implantação das raízes da administração moderna. A hodierna produção exige um treino maior em administração deixando-se de lado a antiga maneira de administrar. A administração de empresas era o elemento mais dinâmico da sociedade ocidental.

Surgem então as Escolas de Administração, que deram origem às atuais teorias administrativas. Nelas são abordados vários fatores que contribuem para a concepção acadêmica de hoje. A administração sofreu grande transformação em sua estrutura. Deixou de ser um empreendimento sob o comando de alguém para ser encontrada, hoje, em várias áreas da empresa moderna e em todas as organizações humanas. Administração é um sistema que se preocupa principalmente em tomar as decisões para planejar e controlar os esforços organizacionais sem o esquecimento das pessoas que as compõem.

O fator principal do papel do administrador é a obtenção dos resultados por meio de outras pessoas, ou seja, da equipe que ele coordena. (LACOMBE e HEILBORN, 2015). Os

mesmos autores lembram ainda que Mary Parker Follet disse que a administração é a arte de realizar coisas por meio das pessoas.

Muito se tem abordado sobre gestão, tanto em ramos práticos como teóricos. Tem relacionamento com as metas organizacionais no que tange ao desempenho das organizações.

Administrar refere-se ao atingimento do que foi planejado, organizado e controlado sobre os recursos da empresa. (MARTINS, 2015).

O administrador, inserido em seu âmbito, determina os rumos e as metas, dirigindo os indivíduos que executam o trabalho, exigindo-se deles a prática e o bom senso. (LACOMBE e HEILBORN, 2015).

A seguir será abordado sobre a qualidade de vida no trabalho.

3.2 Qualidade de vida no trabalho

Com mais intensidade, as empresas vêm tentando melhorar a qualidade de vida de seus funcionários no ambiente de trabalho. A qualidade de vida no trabalho foi definida em termos de reação e/ou percepção das pessoas em relação ao trabalho, particularmente aos resultados individuais relacionados à satisfação com as tarefas e saúde mental.

Muitos autores criticam a ausência de definição clara do conceito de qualidade de vida no trabalho, há décadas. (BRAGARD et al., 2012).

A qualidade de vida tem sido definida de diferentes formas por diferentes autores. No entanto, praticamente todas as definições guardam entre si, como ponto comum, o entendimento da qualidade de vida no trabalho como um movimento de reação ao rigor dos métodos tayloristas. Consequentemente, como um instrumento que tem por objetivo propiciar uma maior humanização do trabalho, o aumento do bem-estar dos trabalhadores e um maior envolvimento destes nas decisões e problemas do trabalho. (SANT'ANNA, KILIMINIK e MORAES, 2011).

O local de trabalho precisa ser um lugar onde os indivíduos realizem suas atividades de forma saudável. É importante que o gestor de uma empresa busque informações sobre a relevância de investir em programas de qualidade de vida no trabalho, pois as questões relacionadas ao bem-estar do funcionário estão totalmente ligadas à produtividade, logo ao sucesso do negócio.

As pessoas passam boa parte de suas vidas trabalhando em organizações e dependem delas para sua subsistência e sucesso pessoal. Já as organizações dependem diretamente das pessoas para produzir seus bens e serviços, atender os clientes, etc. (GEBIN, 2021).

Muitas empresas começaram a se preocupar com seus funcionários no que tange às condições de trabalho para que as mesmas não as prejudiquem. Desta forma, é de suma importância que a organização, pública ou privada, proporcione aos colaboradores uma qualidade de vida no trabalho, a fim de alcançar a eficácia organizacional. (BARBOSA, 2013).

Walton é o primeiro autor norte-americano que iniciou uma linha de pesquisa em qualidade de vida no trabalho formando critérios sob o olhar organizacional. (LIMONGI-FRANÇA, 2012). Ele sugere oito categorias de influência na qualidade de vida no trabalho: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso das capacidades, crescimento, integração social, constitucionalismo, trabalho e vida e relevância social. (WALTON, 1973).

A análise da Qualidade de Vida no Trabalho deve levar em conta, entre outros aspectos, preocupar com seus funcionários no que tange às condições de trabalho para que as mesmas não os coloquem em risco. A seguir será abordado sobre a espiritualidade.

3.3 Espiritualidade

Com relação aos temas estudados na filosofia, a espiritualidade sempre foi objeto de pesquisa. Esse assunto, antes somente ligado às religiões, está hoje presente nas organizações.

O termo espiritualidade na Organização possui uma definição prolixa e abstrata como próprio nome revela, mas podemos resumidamente clarificar que está associado ao significado do trabalho, sentido de trabalho, significado da empresa. Alinhamento do colaborador com as, políticas, valores, visão e missão. (GEBIN, 2021).

Quando as organizações proporcionam um ambiente de satisfação através de valores da espiritualidade, alinhados com o objetivo do todo de maneira ética e transparente valorizando o capital humano cria-se uma maior identificação organizacional. (GEBIN, 2021).

A espiritualidade vem do espírito e o ser humano é formado de corpo e alma ou de matéria e espírito. Não há como separar as partes constitutivas da pessoa. (BOFF, 2011).

A espiritualidade tem contribuído tanto para o desenvolvimento do caráter, e por proporcionar um sentido à existência, precisa ser impregnada na educação inclusive a corporativa. (SANTARÉM, 2007). A espiritualidade parte também do sentido da procura do ser humano em querer saber mais sobre si e o mundo.

A espiritualidade sem conotação religiosa, no meio empresarial, é um movimento universal e crescente. A espiritualidade nos torna mais universais e menos individualistas, nos leva ao interesse do bem estar de todos. (WOLMAN, 2016).

As pessoas tendem a buscar uma constante melhora na sua qualidade de vida almejando saúde nas dimensões física, social, psíquica e espiritual que compõem o ser humano.

Na dimensão física encontra-se a saúde, um instrumento que bem dirigido ajuda de forma positiva em todos os momentos na vida de qualquer pessoa. (MARCHI, 2008).

Na dimensão social o ser humano é ocupado, dinâmico e empreendedor. Um idealista, motivado, visto como um modelo. (LIPP, 2008).

Na definição da dimensão psíquica como o bem-estar é a integração, o equilíbrio e a harmonia entre o corpo, mente, espírito e emoções. O todo é sempre maior que a soma das partes. (SEAWARD, 2008).

A dimensão espiritual pode ser elencada em quatro partes: a totalidade, o foco relacional, a inclusão de valores espirituais e o objetivo de desenvolvimento no trabalho. (VASCONCELOS, 2008).

Não há como separar o ser humano em partes querendo viver uma única dimensão que o compõe. As dimensões relatadas anteriormente, juntas, formam a pessoa humana.

Sobre o amor no local de trabalho, deve-se ter como muito importante emoldurar a sua conversa com amor. Ele não tem forma única, mas princípios claros. (PEREIRA, 2008).

A espiritualidade tem haver também com a compreensão e bondade das pessoas em muitos locais de trabalho são impregnados com generosidade e compreensão sem comprometer os objetivos do negócio.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A realização da presente pesquisa tem por finalidade demonstrar a contribuição da espiritualidade para a melhoria da gestão na Secretaria de Finanças da Prefeitura de São José sob a ótica da qualidade de vida no trabalho. Este estudo possui o objetivo de ser colocado em prática na Secretaria de Finanças da Prefeitura de São José - SC, caracterizando-se como uma pesquisa aplicada. Como indica, caracteriza-se por seu interesse prático, isto é, que os resultados sejam aplicados ou utilizados imediatamente na solução de problemas que ocorrem na realidade.

Este estudo envolverá a pesquisa bibliográfica, por meio de artigos e livros de autores conceituados na área e documental pelo acesso a documentos da Prefeitura de São José.

O uso de ambas não impede que sejam utilizadas em uma mesma pesquisa como comentam Lakatos e Marconi (2017).

Com relação à caracterização da pesquisa ela terá uma abordagem quali-quantitativa, onde procura-se combinar os procedimentos metodológicos para a coleta e a interpretação de dados. (BIROCHI, 2017).

A coleta de dados será feita por meio de entrevistas e questionários com os servidores da Secretaria de Finanças de São José, abordando-se acerca do entendimento deles sobre espiritualidade e as oito categorias de influência na qualidade de vida no trabalho sugeridas por Walton: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso das capacidades, oportunidades, integração social, constitucionalismo, trabalho e vida, relevância social. A escolha por este modelo dá-se em razão de ser bem completo e de ampla abrangência.

5 VIABILIDADE / IMPLEMENTAÇÃO

A espiritualidade neste trabalho tem como proposta de melhoria da qualidade de vida no trabalho na Secretaria de Finanças da Prefeitura de São José – SC. Apresenta-se também como um novo modelo de gestão e ferramenta de auxílio na interação social dos servidores envolvidos no processo.

Possibilidades positivas de livre acesso ao órgão a ser pesquisado, pois o candidato ao mestrado, sendo servidor efetivo da Prefeitura de São José, não encontraria dificuldades em acessar os documentos da organização e de ouvir pessoalmente os relatos dos funcionários para fomentar a pesquisa resultando assim em pesquisa participante.

As limitações desta pesquisa quanto aos resultados vinculam-se à incerteza de que todos os servidores a serem entrevistados no âmbito da Secretaria de Finanças queiram participar do processo. Sendo assim, podem existir estudos que não foram incluídos nesta pesquisa, mas que no todo, podem afetar de forma significativa os resultados.

Com o alcance do objetivo desta pesquisa, pretende-se propor à Secretaria de Finanças de São José, mudanças em seus processos administrativos com a implantação da qualidade de vida no trabalho, promovendo a saúde física, mental e emocional dos servidores, professores e alunos na busca de manter harmonia nas relações, além de uma saudável produtividade.

Para a realização da melhoria na gestão é importante pensar na formação de todos os profissionais e que estes possam dedicar algumas horas da sua carga horária de trabalho para o planejamento de ações relacionadas à melhoria na qualidade de vida no trabalho.

Por fim, espera-se que os resultados obtidos neste estudo contribuam efetivamente para a aplicação de melhoria nos processos administrativos da Secretaria de Finanças de São José e

também possam ser replicados nas demais Secretarias e setores da Prefeitura de São José, servindo também como fomento para novas pesquisas sobre o tema.

6 CRONOGRAMA

	a	s	o	n	d	j	f	m	a	m	j	j	a	s	o	n	d	j	f	m
	g	e	u	o	e	a	e	a	b	a	u	u	g	e	u	o	e	a	e	a
Estudos dirigidos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Elaboração do Projeto de Pesquisa			X	X	X	X	X	X												
Seminário da apresentação da Proposta					X															
Ajustes Metodológicos							X	X	X											
Entrega do projeto à banca de qualificação									X											
Qualificação do projeto										X										
Encaminhamento a Comissão de ética												X								
Revisão Bibliográfica				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
Realização de Coleta de dados *														X						
Organização e Análise de dados																	X			
Redação Final da dissertação																		X		
Ajustes metodológicos																		X		
Entrega da dissertação à banca examinadora																		X		
Defesa final da dissertação																			X	
Apresentação da proposta de intervenção para a SMS																				X

7 REFERÊNCIAS

BARBOSA, Samanta. **Análise do estresse e qualidade de vida no trabalho**. 2013. TCC Adm. USJ, São José, 2013.

BIROCHI, Renê. **Metodologia de estudo e pesquisa em administração**. UFSC, 2017.

BOFF, L. **Espiritualidade: dimensão esquecida e necessária**.

Disponível em: <http://www.cuidardoser.com.br/espiritualidade-dimensao-esquecida-e-necessaria.htm>. Acesso em: 28 out 2011.

BRAGARD I, DUPUIS G, RAZAVI D, REYNAERT C, ETIENNE AM. (2012)

Qualityofworklife in doctorsworkingwithcancerpatients.*OccupMed* (Lond), 62(1):34-40. January.

GEBIN, Daniele. **Espiritualidade nas organizações**.

Acesso em: 08 março 2021.

Disponível em: www.aldaiconsultoria.com

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LACOMBE, Francisco; HEILBORN, Gilberto. **Administração: princípios e tendências**. 3ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2015.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Práticas de Recursos Humanos**.

LIPP, X. **A dimensão emocional qualidade da vida**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

MARCHI, X. **A dimensão física da qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

MARTINS, Daniele de Lourdes. **Desenvolvimento gerencial e liderança**. Indaial: UNIASSELVI, 2015.

PEREIRA, Simone. **Amar: chamado divino, vocação humana**. São Paulo: Paulinas, 2008.

SANTARÉM, R. **Autoliderança: uma jornada espiritual para maior consciência na gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: SENAC Rio, 2007.

SEAWARD, X. **A dimensão espiritual da qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

VASCONCELOS, A. F. **Espiritualidade no ambiente de trabalho: dimensões, reflexões e desafios**. São Paulo: Atlas, 2008.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it?** *Sloan Management Review*, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WOLMAN, Richard. **Inteligência espiritual nas empresas**.

Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/inteligencia-espiritual/>

Acesso em: 24 março 2021.