

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

FRANCIELE ALINE PARRILLA

CARREIRA COMO PROFISSÃO DE FÉ:
UM ESTUDO SOBRE ESPIRITUALIDADE RELIGIOSA E CARREIRA

Orientadora: Profa. Dra. Tania Casado
Coorientador: Prof. Dr. Wellington Zangari

SÃO PAULO
2020

Prof. Dr. Vahan Agopyan
Reitor da Universidade de São Paulo

Prof. Dr. Fabio Frezatti
Diretor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Prof. Dr. Moacir de Miranda Oliveira Junior
Chefe do Departamento de Administração

Prof. Dr. Eduardo Kazuo Kayo
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Administração

FRANCIELE ALINE PARRILLA

**CARREIRA COMO PROFISSÃO DE FÉ:
UM ESTUDO SOBRE ESPIRITUALIDADE RELIGIOSA E CARREIRA**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo.

Orientadora: Profa. Dra. Tania Casado

Coorientador: Prof. Dr. Wellington Zangari

Versão Original

SÃO PAULO

2020

Catálogo na Publicação (CIP)
Ficha Catalográfica com dados inseridos pelo autor

Parrilla, Franciele Aline.
Carreira como profissão de fé: um estudo sobre espiritualidade religiosa e carreira. / Franciele Aline Parrilla. - São Paulo, 2020.
244 p.

Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo, 2020.
Orientador: Tania Casado.
Co-orientador: Wellington Zangari.

1. Carreira. 2. Espiritualidade. 3. Espiritualidade Religiosa . 4.
Espiritualidade nas Organizações. I. Universidade de São Paulo. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. II. Título.

Dedico esta tese à minha
avó Deolinda Crepaldi Castellon,
que, por meio de sua simplicidade,
me ensinou o que é a verdadeira sabedoria.

AGRADECIMENTOS

É comum a expressão “a pesquisa acadêmica é um processo solitário”. Não poderia discordar mais. Estes anos de doutorado foram o oposto disso: foram de muitos contatos, aprendizados e de partilha. Dedico este espaço para expressar os meus sinceros agradecimentos às pessoas que fizeram parte dessa jornada e que, por meio de diversas formas de apoio, fizeram sua conclusão possível.

Agradeço ao meu alicerce primeiro: minha família. Aos meus pais, Wilson Parrilla e Ideleusa Peres Parrilla, pelo apoio incondicional. Aos meus queridos irmãos Fabrício e Natalie que, apesar da distância física, sempre se fizeram presentes ao longo dessa trajetória.

Minha gratidão também àqueles que contribuíram diretamente para a realização desta tese, meus amigos: Angela Lucas, Maria Lúcia Granja Coutinho, Rejane Miranda, João Paulo Bittencourt, Sofia Luchesi Mourão, Eveline Janarelli, Mariana Passos e Eliane Bianchi.

Agradeço aos professores Gustavo Martinelli Massola, Jane Marques, José Afonso Mazzon e Wilson Amorim. Um agradecimento especial aos professores que compuseram minha banca de qualificação, Liliana Vasconcellos e Marcelo Ribeiro, por suas valiosas contribuições. Expresso também minha gratidão ao professor Michael B. Arthur que, em sua rápida passagem pela FEA, com sua gentileza e atenção, foi muito importante para a realização deste trabalho.

Aos amigos que sempre estiveram próximos e me apoiando ao longo dessa caminhada Angeli Kishore, Ángela Bernavides, Larissa Sartori, Luciana Lima, Luciana Delfini, Mariana Mariano, Maria Carolina Baggio, Márcio Ogliara, Nair Romeu, Simone Virmond e Tatiane Zuppani. E a outros, que eu inadvertidamente não tenha mencionado (o que não significa que tenham sido menos importantes), o meu muito obrigada.

Agradeço também aos colegas do grupo de pesquisa de Ciência Cognitiva da Religião que, além da partilha de conhecimento, atribuíram leveza e “doçura” a esta jornada. Agradeço aos colegas do grupo de pesquisa PROCAR e também aos colegas do ECar – Escritório de Desenvolvimento de Carreiras da USP pelas oportunidades de compartilhar conhecimento, experiências e reflexões.

Agradeço ao meu coorientador Wellington Zangari que, com sua presença espirituosa, sempre pronto a me atender, trouxe contribuições fundamentais para a realização desta pesquisa.

Agradeço, de forma muito especial, à minha orientadora Tania Casado que sempre acreditou em minha capacidade e me mostrou que era possível sonhar com a realização desta tese. Agradeço pela acolhida, pelo incentivo, pela orientação, por ter participado em todo e cada

passo dessa jornada, e pela partilha generosa de conhecimento que não somente me deram suporte ao longo deste processo, mas me prepararam para enfrentar os desafios que virão.

Agradeço aos funcionários das seções de apoio técnico do PPGA pela disposição e prontidão em auxiliar.

Agradeço à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pela bolsa concedida.

“Quem sou eu no mundo”?

Essa pergunta perplexa é o lugar-comum da história humana.

Quantas vezes mais decifrares essa charada,
tão estranha em ti mesma como os teus ossos,
mais forte ficarás.

Paulo Mendes Campos

RESUMO

Parrilla, F.A. (2020). *Carreira como profissão de fé: um estudo sobre espiritualidade religiosa e carreira*. Tese (Doutorado) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.

As mudanças nas relações de trabalho têm direcionado acadêmicos e práticos a perspectivas de carreira que privilegiam os indivíduos e a forma como vivenciam e dão sentido às suas trajetórias profissionais. O sentido subjetivamente atribuído à carreira pode ser compreendido como parte de uma estrutura de sentido para a vida. Dentre as fontes que podem fornecer sentido à vida, a religião é considerada uma dimensão capaz de proporcionar um senso de significado que explica situações e experiências, sejam elas cotidianas ou extraordinárias, de forma satisfatória. O presente estudo investigou a percepção de eventuais influências da espiritualidade religiosa sobre a carreira. A pesquisa realizada foi primordialmente qualitativa, tendo sido utilizadas técnicas quantitativas para uma seleção rigorosa e precisa de indivíduos com alta centralidade da religiosidade, numa amostra de profissionais alunos de programas de pós-graduação. Foram identificados, de um total de 266 respondentes, 114 indivíduos com alta centralidade da religiosidade. Desse grupo, 80 que se disponibilizaram a participar das entrevistas foram subdivididos por afiliação religiosa e sexo, resultando numa amostra final de 11 sujeitos. As análises evidenciaram que todos os entrevistados identificaram a influência de suas convicções religiosas nas suas trajetórias profissionais, demonstraram como tal atuação é entendida e quais são suas implicações no desenvolvimento de suas carreiras. Constatou-se que essas pessoas consideram o mundo como sagrado e se empenham, por meio de suas experiências cotidianas, em conectar-se a ele. Na busca por realizar esse propósito de estreitamento das relações com o transcendente, a religião atua como motivadora e como recurso para suas ações no trabalho. As carreiras assumem uma natureza sagrada ao serem compreendidas como uma missão a ser cumprida. Motivados pela busca da autotranscendência, expressam a preocupação em agir de forma significativa pelo bem comum e em conformidade com os princípios religiosos. Como recurso, a atuação da religião no trabalho advém do suporte recebido das relações com o sobrenatural e das comunidades religiosas. O primeiro atua nas crenças de autoeficácia, em escolhas e tomadas de decisão de carreira, e no enfrentamento de situações de estresse no trabalho; e o segundo como apoio psicossocial e técnico para o desenvolvimento de carreira. Apesar da reconhecida influência, os participantes reportaram o ambiente de trabalho como desfavorável para a exposição de sua identidade religiosa, incluindo uma percepção comum de avaliação social negativa em relação à devoção o que os impele a ocultar suas crenças no contexto de trabalho. Os dados dessa pesquisa permitem compreender a carreira como profissão de fé.

Palavras-chave: Carreira. Espiritualidade. Espiritualidade Religiosa. Espiritualidade nas Organizações.

ABSTRACT

Parrilla, F.A. (2020). *Career as a profession of faith: a study on religious spirituality and career*. Tese (Doutorado) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Changes on labor relations and work environment have led academics and practitioners to career approaches that highlight individuals' perspectives, including how they experience and mean their professional life. The meaning subjectively attributed to career can be understood as part of a sense-making structure for life. Among the sources that can bring meaning to life, religion is considered a dimension capable of providing it, by explaining events and experiences, whether they are common or unusual, in a reasonable way. The present study investigated professionals' perception of possible influences of religious spirituality on career. The research carried out was primarily qualitative, using quantitative techniques for a rigorous and precise selection of individuals with a high centrality of religiosity, using a sample of professional that attended graduate programs. Starting from a survey that counted on 266 respondents, 114 individuals with high religious centrality were identified and, among them, 80 declared themselves available to be interviewed. Participant candidates were chosen using religious affiliation and sex criteria, resulting in a final sample of 11 subjects. Results showed that all respondents identified the influence of their religious beliefs on their professional trajectories, demonstrated how such performance is understood and what are its implications for the development of their careers. It was also found that these people see the world as sacred and strive, through their daily experiences, to be connected with it. Aiming to achieve such purpose of strengthened relations to the transcendent, religion acts as a motivator and as a resource for their actions at work. Careers assume a sacred nature when they are understood as a mission to be accomplished. Motivated by their search for self-transcendence, they express the concern to act significantly for the common good and in accordance with religious principles. As a resource, the role religion plays at work comes from the support received from the relationship with the supernatural and from their religious communities. The first acts on self-efficacy beliefs, on career choices and on decision-making, and in coping with stressful situations at work; and the second one works as psychosocial and technical support for career development. Despite the perceived influence of religion, respondents reported the work environment as not friendly to the open expression of religious identity, and perception of frequent negative social evaluation about devotion issues, as well, making them to not to express/hide their beliefs in the work context. Research results allows to understand career as a profession of faith.

Keywords: Career. Spirituality. Religious Spirituality. Spirituality in Organizations.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Modelo de Carreiras Inteligentes.....	35
Figura 2: Modelos de compreensão da espiritualidade: versão tradicional e versão moderna	44
Figura 3: Proposta para uma versão contemporânea de compreensão da espiritualidade	44
Figura 4: Sistema de Sentido Global e Situacional	51
Figura 5: A influência do Sistema de Sentido Religioso no trabalho	62
Figura 6: Procedimento de seleção da amostra da etapa 2.....	101
Figura 7: Roteiro da entrevista	103
Figura 8: Variável 1 – Espiritualidade Religiosa	114
Figura 9: O universo e de seu funcionamento.....	120
Figura 10: Conexões com o transcendente: as relações verticais e horizontais.....	124
Figura 11: O mundo como sagrado	136
Figura 12: O mundo como sagrado e sua influência sobre os objetivos globais	136
Figura 13: Representações visuais da frequência e valor das palavras – Autotranscendência.....	140
Figura 14: A busca de conexão com o sagrado.....	145
Figura 15: A presença da religiosidade na carreira.....	150
Figura 16: Variável 2 – Carreira	151
Figura 17: Presença da religiosidade na carreira: aspectos subjetivos.....	178
Figura 18: Presença da religiosidade na carreira: aspectos subjetivos e objetivos.....	185

LISTA DE QUADROS

Quadro 1:	Definições de espiritualidade e religiosidade em pesquisas brasileiras.....	43
Quadro 2:	Dimensões da Escala de Centralidade da Religiosidade.	60
Quadro 3:	Espiritualidade nas Organizações: definições e níveis de análise	65
Quadro 4:	Espiritualidade nas Organizações: temas e níveis de análise.	67
Quadro 5:	Versões religiosa e secular de <i>calling</i>	76
Quadro 6:	Desenho da pesquisa.....	82
Quadro 7:	Dimensões da escala de centralidade da religiosidade e questões correspondentes	84
Quadro 8:	Modelo da matriz estrutural.....	106
Quadro 9:	Reconhecimento da relação entre espiritualidade religiosa e carreira.....	111
Quadro 10:	Definições operacionais dos temas da variável Espiritualidade Religiosa.....	114
Quadro 11:	Percepção da centralidade da religiosidade	115
Quadro 12:	O universo e seu funcionamento.....	117
Quadro 13:	O universo e seu funcionamento: o Criador	118
Quadro 14:	O universo e seu funcionamento: a perspectiva teleológica.....	119
Quadro 15:	A natureza humana	121
Quadro 16:	As relações com o transcendente: relações verticais e horizontais.....	122
Quadro 17:	As conexões com o transcendente: manifestações do sobrenatural.....	125
Quadro 18:	As relações com o transcendente: evocações	126
Quadro 19:	As relações com o transcendente: mediações	128
Quadro 20:	A natureza humana: percepção sobre si.....	129
Quadro 21:	A presença do ethos Nova Era.....	131
Quadro 22:	Nova Era em articulação com outras doutrinas religiosas.....	134
Quadro 23:	Autotranscedência.....	138
Quadro 24:	Princípios religiosos.....	142

Quadro 25: Princípios religiosos: punição e recompensa	143
Quadro 26: Religiosidade Intrínseca	144
Quadro 27: Senso de realização.	148
Quadro 28: Definições Operacionais da variável Carreira.....	152
Quadro 29: Reconhecimento da presença da religiosidade na carreira.....	152
Quadro 30: Religião como motivadora para as ações	154
Quadro 31: Carreira como vocação: o calling.....	156
Quadro 32: Religião como motivadora para ações altruístas no ambiente de trabalho	158
Quadro 33: Contribuições para um mundo melhor.	161
Quadro 34: Apoio do sobrenatural	164
Quadro 35: As crenças de autoeficácia	167
Quadro 36: Apoio do sobrenatural no diagnóstico para tomada de decisão	169
Quadro 37: Apoio do sobrenatural no enfrentamento de situações de estresse no trabalho.....	173
Quadro 38: Apoio da comunidade religiosa: apoio psicossocial.	180
Quadro 39: Apoio da comunidade religiosa: apoio técnico.	182
Quadro 40: Religiosidade como tabu nas organizações	187
Quadro 41: Argumentos para o silêncio.....	188
Quadro 42: Permissão para falar	192
Quadro 43: Abertura e resultados.....	196

LISTA DE TABELAS

Tabela 1:	Perfil demográfico pessoal dos respondentes da etapa 1	87
Tabela 2:	Perfil profissional dos respondentes da etapa 1	88
Tabela 3:	Perfil Religioso dos respondentes da etapa 1	90
Tabela 4:	Perfil Religioso dos respondentes da etapa 1 reagrupado.....	91
Tabela 5:	<i>Clusters</i> de acordo com o grau de centralidade religiosa	94
Tabela 6:	Análise de variância em relação aos <i>clusters</i> identificados.....	95
Tabela 6.1:	Análise de variância: diferença na média dos grupos.....	97
Tabela 7:	Análise de correlação: “centralidade da religiosidade vs. sexo”	98
Tabela 7.1:	Teste qui-quadrado: correlação “centralidade da religiosidade vs. sexo”	98
Tabela 8:	Análise de correlação: “centralidade da religiosidade vs. trabalho voluntário”. 99	
Tabela 8.1:	Teste qui-quadrado: correlação “centralidade da religiosidade vs. trabalho voluntário”	99
Tabela 9:	Análise de correlação: “centralidade da religiosidade vs. afiliação religiosa”. 100	
Tabela 9.1:	Teste qui-quadrado: correlação “centralidade da religiosidade vs. afiliação religiosa”	100
Tabela 10:	Amostra da segunda etapa da pesquisa.....	102
Tabela 11:	Informações gerais sobre os entrevistados	110

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	19
1.1	OBJETIVOS	23
1.1.1	Objetivo Geral.....	23
1.1.2	Objetivos Específicos.....	23
1.2	JUSTIFICATIVA.....	24
2	REFERENCIAL TEÓRICO	29
2.1	AS ABORDAGENS CONTEMPORÂNEAS DE CARREIRAS	29
2.1.1	Contexto e Principais Abordagens.....	30
2.1.2	A dimensão subjetiva da carreira.....	35
2.2	A ESPIRITUALIDADE COMO BUSCA DE SENTIDO PARA A VIDA	38
2.2.1	Espiritualidade e religiosidade.....	39
2.2.2	Modelos interpretativos de sentido para a vida.....	46
2.2.3	Espiritualidade religiosa como recurso de sentido.....	53
2.3	ESPIRITUALIDADE RELIGIOSA E SUAS RELAÇÕES COM O DOMÍNIO PROFISSIONAL	61
2.3.1	Spiritual turn: os estudos de Espiritualidade nas Organizações.....	63
2.3.2	Espiritualidade, religiosidade e carreira.....	73
3	MÉTODO.....	81
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	81
3.2	ETAPA 1.....	83
3.2.1	População e amostra	83
3.2.2	Instrumento de coleta.....	83
3.2.3	Procedimento de coleta de dados	84
3.2.4	Processamento de dados	85
3.2.5	Análise dos resultados.....	85
3.3	ETAPA 2.....	102
3.3.1	População e amostra	102
3.3.2	Instrumento de coleta.....	103
3.3.3	Procedimento de coleta de dados.....	104
3.3.4	Processamento de dados	105

4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DAS ENTREVISTAS	109
4.1	VARIÁVEL 1: Espiritualidade Religiosa	113
4.1.1	Sistema de Sentido Religioso	115
4.2	VARIÁVEL 2: CARREIRA	151
4.2.1	Percepção da presença da religiosidade na carreira	152
4.2.2	Religião como tabu nas organizações	185
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	199
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	205
	APÊNDICES.....	229
	APÊNDICE 1: INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS – ETAPA 1	229
	APÊNDICE 2: MODELO DE MENSAGEM CONVITE PARA PARTICIPAÇÃO DE PESQUISA (ETAPA 1).....	235
	APÊNDICE 3: INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS – ETAPA 2.....	236
	APÊNDICE 4: MODELO DE MENSAGEM CONVITE PARA ENTREVISTA – MENSAGEM 1	239
	APÊNDICE 5: MODELO DE MENSAGEM CONVITE PARA ENTREVISTA – MENSAGEM 2	240
	APÊNDICE 6: TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO	241
	GLOSSÁRIO	243

1 INTRODUÇÃO

A natureza e a compreensão do fenômeno carreira têm sido profundamente alteradas pelas transformações ocorridas nos cenários social e econômico mundiais no final do século XX (Arthur & Rousseau, 1996; Baruch, 2004; Hall, 2002). A globalização, a implementação da tecnologia digital, a fragmentação econômica e os novos modelos de empresas em redes, reconfiguraram o contexto de trabalho e remodelaram aspectos significativos das carreiras (Baruch, 2004; Malvezzi, 2014).

O ambiente turbulento e complexo das décadas de 1980 e 1990 desestabilizou progressivamente as relações entre as pessoas e as organizações (Brousseau, Driver, Eneroth, & Larsson, 1996; Hall, 2002) rompendo os modelos tradicionais de carreira, que eram caracterizados pelas relações de longo prazo entre empresa e trabalhador, e pelo desenvolvimento como sinônimo de promoção ou ascensão hierárquica. As trajetórias profissionais tornaram-se mais flexíveis, dinâmicas e transacionais, contemplando múltiplas opções e possibilidades de movimento (Baruch, 2004, Sullivan & Arthur, 2006). Diante da dissolução das premissas que sustentavam os antigos modelos de carreira, as noções tradicionais tornaram-se inadequadas para compreender e explicar as novas conformações das trajetórias profissionais.

Abordagens como a de Carreiras sem Fronteiras (Arthur & Rousseau, 1996) e a de Carreira Proteana (Hall, 1996, 2002, 2004) foram desenvolvidas a fim de interpretar os diferentes modos de interação do profissional com sua carreira. Nessas perspectivas, as carreiras são entendidas de forma abrangente como “a sequência de experiências pessoais de trabalho ao longo do tempo” (Arthur, Hall, & Lawrence, 1989, p. 8).¹ Essa definição denota que todas as pessoas que trabalham têm uma carreira e que a vida fora do ambiente de trabalho está intimamente relacionada a ele: “não se espera que deixem suas vidas pessoais, valores e paixões na porta do escritório” (Hall, 1996, p.10).² A carreira não é mais percebida como limitada à pessoa apenas no que concerne às questões ligadas ao trabalho, mas considera a pessoa como um todo (Gunz & Peiperl, 2007).

As perspectivas contemporâneas propõem um enfoque holístico sobre as carreiras, considerando não somente seus aspectos **objetivos** – perspectiva externa, dada pela sociedade e suas instituições, e refletida em *status*, ascensão hierárquica, cargos e salários – mas também

¹ . . . the evolving sequence of person’s work experience over time.

² . . . they will not be expected to park their personal lives and values and passions at the office door.

subjetivos, que consideram as mudanças em aspirações, satisfação, autoconceito e outras atitudes da pessoa em relação ao seu trabalho e à sua vida (Gunz & Peiperl, 2007; Hall, 2002, 2005; Sullivan & Arthur, 2006). Apesar da interdependência e indissociabilidade entre esses diferentes pontos de vista, o externo (objetivo) e o interno (subjetivo), os aspectos subjetivos adquiriram fundamental importância no contexto em que as carreiras se desenvolvem: recai sobre o indivíduo tanto a responsabilidade pela gestão de sua carreira quanto pela interpretação de seu êxito (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005). Hall (2005, p. 156) afirma:

Em um contexto turbulento, caracterizado pelos avanços tecnológicos, globalização e outros fatores complexos, os indivíduos são menos dependentes dos arranjos organizacionais de carreira. Ao invés disso, experimentam mais transições de carreira, têm mais agência nas decisões de carreira e devem ser adaptáveis e capazes de aprender. Consequentemente, as medidas de carreira subjetiva, tais como satisfação, autoconhecimento, adaptabilidade e aprendizagem, essencialmente fatores em nível individual, ao invés de fatores em nível organizacional, assumiram maior relevância no ambiente de hoje.³

Segundo Hall (1996), o objetivo último da carreira é a busca pelo sucesso psicológico e da identidade por meio da trajetória profissional: “do ser que trabalha” para o “todo do ser” (Hall, 1996, p. 9).⁴ O trabalhador não está somente em busca da satisfação de suas necessidades materiais – “do ser que trabalha” – mas segue em direção à busca do trabalho como expressão de sua identidade – “todo do ser”. O sucesso psicológico é definido por Hall como “o sentimento de orgulho e satisfação pessoal que vem do atingimento do propósito mais importante da vida da pessoa, seja ele a realização, a felicidade familiar, a paz interior ou outros aspectos”.⁵ E, para alcançá-lo, a pessoa deve estar ciente do sentido e do propósito de sua trajetória profissional.

Everett Hughes (sociólogo reconhecido como um dos precursores da concepção contemporânea de carreiras) salienta que “subjetivamente, uma carreira é a perspectiva em movimento na qual a pessoa vê sua vida como um todo e interpreta o sentido de seus vários atributos, ações e o que acontece a ela” (Hughes, 1937, p. 409-410).⁶

O sentido dado à carreira pela pessoa é parte de um sistema interpretativo mais amplo: uma estrutura geral de sentido para a vida. Estudos sugerem que cada pessoa dispõe de uma

³ In contrast, in a turbulent environmental context, characterized by technological advances, globalization, and other complex factors, individuals are less dependent on organizational career arrangements. Instead, individuals experience more career transitions, have greater agency in career decisions, and must be adaptable and able learners. Consequently, subjective career measures such as job satisfaction, self-awareness and adaptability, and learning, essentially individual-level factors, rather than organizational-level factors, have taken on greater salience in today's environment.

⁴ “Work self”, “whole self”.

⁵ . . . the feeling of pride and personal accomplishment that comes from achieving one's most important goals in life, be they achievement, family happiness, inner peace, or something else.

⁶ . . . subjectively, a career is the moving perspective in which the person sees his life as a whole and interprets the meaning of his various attributes, actions, and the things which happen to him.

estrutura abrangente de sentido que permite interpretar o mundo à sua volta e as suas experiências, estabelecer seus objetivos, planejar suas atividades e ordenar seu comportamento (Allport, 1962; Emmons, 2003; Park, 2005, 2012, 2013; Silberman, 2005; Wong, 2013). Tal sistema, denominado por Park (2005) **sistema de sentido global** (*global meaning system*), se refere ao sentido geral da vida e é composto por três aspectos identificados com o bem-estar subjetivo: (1) os aspectos cognitivos – as **crenças globais**, que se referem às convicções pessoais sobre o universo e como ele funciona; (2) os aspectos motivacionais – os **objetivos globais**, que dizem respeito ao propósito da vida das pessoas que orientam seus padrões de julgamento e de comportamento; e (3) os aspectos afetivos – o **senso subjetivo de sentido**, que concerne ao sentimento de que a existência tem um propósito, uma direção.

Oriundo do anseio humano de compreender a própria experiência e de sentir que a vida tem significado e finalidade (Geertz, 2008; Janoff-Bulman & Frantz, 1997; MacKenzie & Baumister, 2014), o **sistema de sentido** é constituído por meio das interações com grupos sociais e das experiências pessoais acumuladas. Diversos domínios podem funcionar como fonte para esse sistema de sentido para a vida, tendo sido identificados como os principais: “realização/trabalho” (que inclui ser comprometido com o trabalho, acreditar em seu valor e em desafios a ele relacionados), “relações/convivência” (que abrange se relacionar bem com as pessoas, confiar nelas, ser altruísta e prestativo), “transcendência/generatividade” (que compreende em contribuir para a sociedade, deixar um legado e transcender os próprios interesses) e “religiosidade/espiritualidade” (Emmons, 2003, p. 108). Dentre eles, a “religiosidade/espiritualidade” (Emmons, 2003, p. 108) é considerada uma dimensão excepcionalmente capaz de proporcionar um senso de significado (Hill & Pargament, 2003; Pargament, Magyar-Russel, & Murray-Swank, 2005; Wong 2013), por acomodar modelos compreensivos e integrativos que explicam um grande número de situações e experiências, sejam elas cotidianas ou extraordinárias, de forma satisfatória (Emmons, 2005; Park, 2005; Silberman, 2005). Além disso, achados de pesquisa demonstram que esse é um dos domínios que promove maiores níveis de bem-estar (Emmons, 2005; Lotufo Neto, Lotufo, & Martins, 2009; Vasconcelos, 2006; Wilt et al., 2017; Wong, 2013) e de satisfação com a vida (Park, 2005; Silberman, 2005), favorece o moral mais elevado (Moreira-Almeida, Lotufo & Koenig, 2006) e fomenta a melhora do afeto positivo (Park et al., 2020)

O domínio da “religiosidade/espiritualidade”, esclarece Emmons (2003, 2005), abrange

a relação pessoal com Deus (ou entidade sobrenatural⁷ entendida como um poder superior), a crença na vida após a morte, e a contribuição para a comunidade religiosa. A dimensão é constituída por objetivos pessoais relacionados com o propósito último da existência, com a ética, com a busca do divino nas experiências cotidianas e expressa o desejo de transcender o próprio eu e de integrar-se a unidades maiores e mais complexas (tais como a humanidade, a natureza e o cosmo). Essa dimensão, conforme entendida por Emmons (2003, 2005), pode conter tanto temas religiosos convencionais quanto expressões mais personalizadas de espiritualidade.

Nesta tese, trataremos especificamente da **espiritualidade religiosa**: quando a religião⁸ orienta e dá sentido às opções de vida mais fundamentais da pessoa e ordena sua atuação no mundo. Pode ser identificada nas referências da pessoa à religião como aquilo que produz identidade, permite que estabeleça suas relações sociais, oferece a ela um senso de pertencimento e também influencia seus valores, atitudes e comportamentos. Para muitos indivíduos, a religião é central em termos de como compreendem a si mesmos e de como se relacionam com o mundo (Emmons, 2003; Park, 2013; Silberman, 2005). Para um devoto, a religiosidade é um modo de vida a ser buscado, experimentado, adotado e constantemente mantido (Hill & Pargament, 2003). Ademais, a religião pode ser um recurso de sentido em situações adversas, oferecendo esperança e senso de significado em experiências trágicas (tais como de doenças, morte e sofrimentos de diversas ordens).

Ao influenciar no modo como as pessoas percebem e lidam com as situações da vida, conseqüentemente, a religiosidade atua na percepção e na relação das pessoas com seu trabalho (Allan, Douglass, Duffy, & McCarty, 2015; Hicks, 2003; Park, 2012; Steger, Dik & Duffy, 2012). Essa influência da religiosidade sobre os diversos aspectos da relação das pessoas com o trabalho foi evidenciada pelo campo dos estudos organizacionais denominado Espiritualidade nas Organizações (EO). Achados de pesquisas sugerem uma relação positiva entre espiritualidade no trabalho, desempenho e sucesso organizacional (Ashmos & Duchon, 2000; Arnetz, Ventimiglia, Beech, DeMarinis, Lokk, & Arnetz, 2013; Joelle & Coelho, 2017; Jurkiewicz & Giacalone, 2004; Karakas, 2010; Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003; Mitroff & Denton, 1999; Roof, 2014).

Ainda que os estudos de EO tenham criado novos modelos para discussões no campo

⁷ O termo “sobrenatural” é aqui compreendido como “toda ordem de coisas que ultrapassa o alcance de nosso entendimento; o sobrenatural é o mundo do mistério, do incognoscível, do incompreensível” (Durkheim, 1996, p. 5).

⁸ Nesta tese, “religião” é entendida como “instituição social composta por um sistema de crenças e práticas reunidas que sustentam uma suposta relação com uma dimensão transcendental” (Berni & Machado, p. 292).

da Administração, enfatizando elementos não econômicos da vida organizacional e evidenciando a importância de compreender a complexidade humana, seu foco é, primordialmente, o modo como a religiosidade pode influenciar a dinâmica organizacional e afetar seus resultados. Nesta tese, o centro da reflexão está na forma como a religiosidade influencia o indivíduo em sua interação com sua carreira.

Apesar da reconhecida importância da dimensão religiosa como recurso de sentido, e da ênfase dada pelas abordagens contemporâneas de carreiras à compreensão da trajetória profissional considerando o propósito e o sentido subjetivamente atribuídos (Baruch, 2004; Hall, 1996, 2002; Khapova, Arthur, & Wilderom, 2007), os estudos da área têm dedicado pouca atenção à possível influência da religião na carreira. Considerando a religiosidade como elemento organizador e motivador na vida de muitas pessoas (Emmons, 2003; Park, 2005, 2012, 2013; Silberman, 2005; Wong, 2013) e a carreira como componente de um projeto de vida, parece plausível considerar que haja uma relação entre aspectos da dimensão religiosa e a forma como as pessoas percebem e lidam com suas carreiras (Duffy & Sedlacek, 2007; Duffy, Reid & Dik, 2009; Lips-Wiersma, 2002, 2014; Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003).

Nesta tese, busca-se responder à seguinte questão de pesquisa: “profissionais percebem eventuais influências da **espiritualidade religiosa** sobre suas **carreiras**?”

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Identificar e analisar a percepção de profissionais de eventuais influências da espiritualidade religiosa sobre suas carreiras.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Identificar e compreender eventuais influências percebidas por profissionais de sua relação com o sobrenatural sobre sua carreira.
- Identificar e compreender eventuais influências percebidas por profissionais de sua relação com a comunidade religiosa sobre sua carreira.
- Comparar a percepção de eventuais influências da espiritualidade religiosa sobre a carreira entre indivíduos de denominações religiosas distintas.

1.2 JUSTIFICATIVA

A teoria da secularização, baseada na ideia de que a modernidade acarreta necessariamente um declínio da religião, serviu durante algum tempo como paradigma para o estudo da religião. Mas ela não pode mais se sustentar diante da evidência empírica. É necessário um novo paradigma . . . Proponho que um novo paradigma deveria ser capaz de lidar com dois pluralismos – a coexistência de diferentes religiões e a coexistência de discursos religiosos e seculares (Berger, 2017, p. 9).

O sociólogo Peter Berger, um dos principais teóricos e defensores do secularismo, reconheceu a relevância da religião, situando-a como influência que não pode (e não deve) ser ignorada na compreensão da sociedade moderna.

A sociedade brasileira revela-se religiosa. No último censo demográfico, um total de 92% da população declarou-se adepta de uma religião (IBGE, 2010). Ademais, em pesquisa comparativa entre países da Europa, Ásia e América (*Religion Monitor*, 2014), o Brasil destacou-se como um dos países com os maiores níveis de devoção. Diante disso, é possível inferir a influência da religiosidade sobre a forma como muitas pessoas percebem e lidam com as situações de suas vidas e com suas carreiras.

Este estudo trata dessa dimensão que se evidencia como relevante e atuante na forma como as pessoas percebem, entendem e se comportam, tanto em âmbito pessoal quanto profissional, e que precisa ser investigada e compreendida. A seguir, são apresentadas a relevância prática e teórica do estudo.

Relevância prática do estudo

Para os **indivíduos**, esta pesquisa possibilitará compreender uma importante dimensão de autoconhecimento: a espiritualidade religiosa. Aprender sobre si mesmo permite escolhas mais conscientes e, portanto, o desenvolvimento de um projeto de vida e de carreira integrados e mais satisfatórios. Em âmbito geral, a busca e a realização de um sentido para a vida são indispensáveis para uma existência mais coerente (Frankl, 1989), estando relacionadas a maiores níveis de bem-estar e de saúde física e mental (Allan, Douglass, Duffy, MacCarty, 2015; Emmons, 2003; Moreira-Almeida, Lotufo, & Koenig, 2006; Panzini & Bandeira, 2007; Park et al., 2020; Park, 2005; Silberman, 2005). Num domínio específico, explorar as conexões entre a dimensão religiosa e a de trabalho pode beneficiar as pessoas ao possibilitar a integração entre a compreensão (a habilidade de fazer sentido de suas experiências) e o propósito (a identificação de intenção para perseguir objetivos altamente fundamentados). A compreensão

e o propósito são os principais fatores que compõem a percepção das pessoas de que seu trabalho é uma fonte de expressão de sentido em suas vidas (Duffy, Reid, & Dik, 2010).

Ademais, a compreensão e o propósito representam mecanismos-chave por meio dos quais os profissionais se relacionam com a organização e com um contexto social mais amplo. Pesquisas apontam relações positivas entre espiritualidade, desempenho e resultados organizacionais (Ashmos & Duchon, 2000; Arnetz et al., 2013; Jurkiewicz & Giacalone, 2004; Joelle & Coelho, 2017; Karakas, 2010; Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003; Mitroff & Denton, 1999; Roof, 2014). As **organizações** podem, portanto, se beneficiar do conhecimento oferecido pelos resultados deste estudo sobre a complexidade da experiência humana e do modo como ela pode influenciar o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho. Estudos recentes evidenciam que organizações e gestores têm demonstrado interesse em implementar práticas que estimulem os profissionais a desenvolverem os benefícios de sua visão espiritual de mundo (Devendhiran & Wesley, 2017; Duffy, Reid, & Dik, 2010; Lizano, Godoy, & Allen, 2019; Vasconcelos, 2015). Este estudo poderá oferecer subsídios para elaborar programas que promovam tal integração.

Os resultados desta tese também podem fornecer subsídios para **práticos** da área de carreiras (sejam eles *counselors*, *coaches* ou profissionais da área de gestão de pessoas nas organizações). Ao evidenciar a religiosidade como componente fundamental do sentido subjetivamente atribuído à carreira, permite compreender a percepção, atitude e comportamento das pessoas em relação ao trabalho, elementos fundamentais no planejamento e gestão de carreira. Diante do papel que a religião pode desempenhar na vida de muitas pessoas, profissionais da área devem estar atentos para explorar como tal dimensão pode influenciar no desenvolvimento de carreira, por exemplo, em processos de aconselhamento de carreira, ou mesmo em sua atuação e comportamento em ambiente organizacional.

Relevância teórica do estudo

Ainda que os estudos de Espiritualidade nas Organizações tenham discutido a importância dos aspectos das dimensões religiosa e espiritual para compreender o comportamento dos profissionais nas organizações, as demais áreas de **estudos organizacionais** raramente mencionam ou incluem variáveis religiosas como elemento de análise (Davidson & Caddell, 1994; Hicks, 2003; Tracey, 2012; Tracey, Phillips, & Lounsbury, 2014). Segundo King (2008), tem sido “ignorado o óbvio”. Sendo o trabalho um aspecto importante da atividade humana e da constituição da identidade, prescindir da dimensão

religiosa é omitir um elemento importante da ação humana no mundo. Esta tese, investiga a relevância do aspecto religioso no trabalho que tem sido negligenciado pelos estudos organizacionais.

No que se refere aos **estudos de Carreiras**, apesar da reconhecida importância da religiosidade na constituição dos valores, como fator orientador e motivador na vida das pessoas, a dimensão religiosa tem recebido pouca atenção. Embora as perspectivas contemporâneas enfatizem a importância de compreender o trabalho de um modo abrangente, como aspecto integrado a um panorama mais geral da vida das pessoas, o aspecto religioso não tem sido considerado. Para as pessoas que têm a religiosidade como centro do entendimento sobre o mundo, a vida e o trabalho fazem parte de um todo uniforme, guiados por e para um mesmo propósito.

Sendo a religiosidade um elemento importante na vida de muitas pessoas, ela deve ser considerada na análise do sentido subjetivamente atribuído à carreira e, portanto, na análise da percepção da pessoa sobre o seu êxito profissional, conforme propõe a presente pesquisa. Heslin (2005) aponta a importância da ampliação das perspectivas de estudo sobre sucesso subjetivo, cuja análise tem se restringido à noção de satisfação. Segundo o autor, o sucesso subjetivo inclui reações às realizações presentes e antecipadas relacionadas à carreira em um período de tempo mais amplo do que a satisfação imediata do trabalho, e também abarca um conjunto de resultados, tais como senso de identidade, de propósito e de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Este estudo contribui para um melhor entendimento do sucesso subjetivo ao trazer para análise as variáveis religiosa e de sistema de sentido para a vida, possibilitando compreender o sucesso de forma mais abrangente.

Alguns estudos foram endereçados à influência da religiosidade na trajetória profissional por acadêmicos da área de **Psicologia Vocacional**, sendo diversas as relações encontradas entre religiosidade e aspectos da vida profissional (Duffy, 2006; Duffy & Blustein, 2005; Duffy, Reid, & Dik, 2010; Park, 2012; Lips-Wiersma, 2002), ainda assim, os autores dessa área reconhecem a necessidade da ampliação das pesquisas empíricas em relação aos aspectos em que tais fenômenos se intersectam. Este estudo propõe tratar de tal relação.

No que se refere aos **estudos sobre o tema no Brasil**, embora haja evidente interesse no assunto, o debate e produção nacional se encontram em estágio inicial, e os esforços de pesquisa ainda são isolados e pouco expressivos. As pesquisas brasileiras tratam principalmente de temas relacionados à Espiritualidade nas Organizações (coincidentes com aqueles discutidos nos estudos internacionais) tais como: a influência da espiritualidade no comprometimento organizacional e no desempenho (Paulino, Vasconcelos, & Lima, 2011), nos valores

organizacionais (Julião, Nascimento-Santos, & Paiva, 2017), na humanização do ambiente organizacional (Dias, 2004), nas relações entre liderança espiritual, desempenho organizacional e sustentabilidade (Martins & Pereira, 2009), na criação de conhecimento nas organizações (Tecchio, Cunha, & Brand, 2018), além de apresentar críticas aos usos da EO como forma de controle (Matos, Rolim, Lopes, Lopes, & Giesbrecht, 2011). Contudo, não foram encontrados estudos endereçados ao estudo das relações entre a dimensão religiosa e suas eventuais influências sobre as carreiras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção apresenta a revisão da literatura, que foi elaborada com base nos temas centrais para este estudo, sendo dividida em três capítulos: “As abordagens contemporâneas de Carreiras”, “A espiritualidade como busca de sentido para a vida” e “Espiritualidade religiosa e suas relações com o domínio profissional”.

2.1 AS ABORDAGENS CONTEMPORÂNEAS DE CARREIRAS

“A Carreira está morta – viva a Carreira!” (Hall, 1996) declarou a obra organizada por Hall, em 1996. A mensagem ambivalente simbolizava as profundas transformações pelas quais as carreiras passavam no período. O título referia-se à superação dos modelos de carreiras baseados em estruturas rígidas e hierarquizadas, com clara direção unidimensional e linear, cujo progresso era sinônimo de promoção ou ascensão hierárquica, pela nova configuração que se estabelecia: multidirecional, flexível e dinâmica (Adamson, Doherty, & Viney, 1998; Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 2002).

Mudanças sociais, econômicas e políticas, tais como a globalização, a inovação tecnológica, o acirramento da competição internacional e a diversificação da força de trabalho, influenciaram a constituição de um novo cenário nas organizações, caracterizado pelo achatamento de suas estruturas e por uma maior utilização da mão de obra terceirizada (Brousseau, Driver, Eneroth, & Larsson, 1996).

Essas transformações trouxeram alterações nas relações de trabalho e nos modelos de gestão dentro das organizações (Arthur, Khapova, & Richardson, 2016; Hall, 2002). Uma delas foi o rompimento do antigo pacto entre empregador-empregado que garantia de estabilidade em troca do desempenho e lealdade. Em decorrência disso, mudanças-chave ocorreram na noção de carreira:

(...) a relação empregador-empregado não é mais de longo prazo. . . ; apesar da progressão na carreira ainda significar mudança entre posições ao longo do tempo, não necessariamente significa ascensão hierárquica – a progressão na carreira assumiu um sentido inteiramente diferente; de ambas as perspectivas, individual e organizacional, não é mais tão evidente o quão lógica, ordenada e sequencialmente uma carreira evolui⁹ (Adamson, Doherty, & Viney, 1998, p. 255).

⁹ . . . the employer-employee relationship is not now conceived as long term . . . ; whilst career progression may indeed still mean moving between positions over time, it no longer necessarily means hierarchical movement – career progression has taken on an entirely different meaning; and from both the organizational and individual perspectives it is no longer so apparent how a logical, ordered and sequential career may actually evolve.

As transformações na natureza das carreiras demandavam novos modelos que fossem capazes de interpretar a complexa configuração que o fenômeno assumia (Adamson, Doherty, & Viney, 1998). Estudiosos da área de gestão iniciaram pesquisas com foco em como os indivíduos administram suas carreiras para além das organizações (Gunz & Peiperl, 2007).

2.1.1 Contexto e Principais Abordagens

As abordagens contemporâneas de Carreira na Administração definem carreira (de forma relativamente consensual) como “a sequência de experiências pessoais de trabalho ao longo do tempo” (Arthur, Hall, & Lawrence, 1989, p. 8). A definição denotou um rompimento com as noções tradicionais de carreira e trouxe uma mudança de paradigma. Dentre essas decorrências, as principais são que todas as pessoas que trabalham têm uma carreira e toda a vida fora do ambiente de trabalho está a ela conectada (Arthur & Rousseau, 1996).

A noção contemporânea de carreira implica a ideia de uma “jornada” que a pessoa está percorrendo (Inkson & Amundson, 2002), que tem uma direção e um destino (Adamson, Doherty, & Viney, 1998; Collin, 2007). Uma premissa básica nessa concepção é, portanto, o reconhecimento da temporalidade. Nas noções tradicionais de carreira, o nexos temporal se fundamentava na progressão linear: na sucessão de cargos e na ascensão hierárquica. Nas abordagens contemporâneas, o conceito se amplia ao incorporar o ponto de vista da pessoa, como ela compreende e avalia as diferentes facetas de sua carreira (Hall, 2002), o que permite a compreensão do fenômeno em sua complexidade, numa perspectiva multidimensional. Afirma Arthur (2008) a esse respeito: “vamos focar na pessoa, na carreira, e numa vida na qual a pessoa possa trabalhar, aprender, fazer amigos, começar uma família, ter *hobbies*, se divertir e seja lá o que mais”¹⁰ (Arthur, 2008, p. 167).

Segundo Barley (1989, p. 49), “a propriedade crítica da carreira é sua dualidade ontológica”¹¹, pois é um conceito que pode ser descrito de duas maneiras fundamentalmente distintas, envolvendo dois pontos de vista: o subjetivo (interno) que refere-se ao senso do indivíduo sobre sua carreira (Hughes, 1937; Stebbins, 1970) e o objetivo (externo), que diz respeito à interpretação dada pela sociedade e por suas instituições (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Barley, 1989; Khapova, Arthur, & Wilderom, 2007) que é refletida em

¹⁰ Let us focus on one person, one career, and one lifetime in which that person can work, learn, make friends, start a family, pursue hobbies, have fun or whatever.

¹¹ . . . the critical property of a career was its ontological duality.

posições, situações e *status* publicamente observáveis, que servem de marco para avaliar o movimento de uma pessoa através do meio social.

Goffman (1959) afirma “. . . um atributo do conceito de carreira é sua duplicidade. Um dos lados está relacionado a questões internas, como a imagem do eu e a identidade sentida, e a outra parte diz respeito à posição oficial, relações legais e estilo de vida, e é parte de um complexo institucional acessível ao público” (Goffman, 1959, p. 123).¹² As carreiras encontram-se, assim, na intersecção entre o nível individual e coletivo de análise: as perspectivas contextual e individual precisam ser combinadas, pois as carreiras dependem da interação entre a agência humana e aspectos da conjuntura social (Bailyn, 1989).

Para Bailyn (1989), a carreira só pode ser compreendida por meio da integração entre a perspectiva da pessoa (subjativa) e os determinantes contextuais das experiências de trabalho e “ignorar este aspecto externo, . . . é perder uma parte crucial da história. Mas o interno é também necessário, porque a ação e a interação humana podem afetar a estrutura social em que ela ocorre”¹³ (Bailyn, 1989, p. 481). Essa interdependência é descrita em termos da influência da arena familiar ou privada na arena do trabalho, e vice-versa, entendidos como “domínios inseparáveis” (Valcour, Bailyn, & Quijada, 2007).

Segundo Khapova, Arthur e Wilderom (2007) o conceito de carreira envolve quatro características fundamentais: (1) a dualidade, (2) a interdependência, (3) a temporalidade e (4) a multidimensionalidade. A dualidade (ou bivalência) implica que a carreira sempre apresenta duas perspectivas, sendo uma publicamente observável (a carreira objetiva) e a outra intrínseca (a carreira subjativa), que não são necessariamente correspondentes (Hall & Chandler, 2005). Esses dois pontos de vista não só coexistem como também são interdependentes: a carreira objetiva oferece as experiências de trabalho que atuam sobre a visão da pessoa a respeito de suas situações de sua carreira. E as atitudes e as motivações da carreira subjativa podem influenciar a carreira objetiva, no modo como ela é percebida pelos outros. A terceira propriedade diz respeito ao tempo que torna mais complexa a natureza da interdependência entre a carreira objetiva e subjativa. O quarto atributo diz respeito às suas múltiplas dimensões que refletem os diferentes aspectos das carreiras, tais como a busca pela vocação, pelo desenvolvimento e pelo equilíbrio entre aspectos da vida pessoal, familiar e profissional.

¹² One value of the concept of career is its two-sidedness. One side is linked to internal matters held dearly and closely, such as image of self and felt identity; the other side concerns official position, jural relations, style of life, and is part of a publicly accessible institutional complex.

¹³ . . . to ignore this external aspect ... is to miss a crucial part of the story. But the internal is also necessary because human action and interaction can affect the social structures in which they occur.

Apesar de distintas, as dimensões objetiva e subjetiva são interdependentes e indissociáveis (Barley, 1989). Há que se considerar as carreiras como constituídas por múltiplos aspectos e, portanto, para analisá-la é fundamental uma proposta transdisciplinar cotejando elementos de diversas áreas (Arthur, 2008; Bailyn, 1989; Gunz & Peiperl, 2007).

Diferentes disciplinas aplicaram definições distintas ao conceito de carreira (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005). A Sociologia tem visto a carreira como uma sequência de papéis sociais, enfatizando a contribuição do indivíduo à manutenção da ordem social e tem compreendido as carreiras como mobilidade social, vista como uma série de posições ocupadas ao longo do tempo como indicadores da posição social (Barley, 1989; Moore, Gunz, & Hall, 2007). A Psicologia tendeu a abordar a carreira em três perspectivas diferentes: como vocação (enfatizando a conjunção entre personalidade e ocupação, de formas mutualmente benéficas para o indivíduo e para as organizações; como guia para a autorrealização e para o desenvolvimento individual; e como componente da estrutura de vida do indivíduo (Moore, Gunz, & Hall, 2007; Khapova, Arthur, & Wilderom, 2007).

Desde a década de 1980, os estudiosos de carreiras têm adotado uma perspectiva multidisciplinar buscando transcender as perspectivas tradicionais da Psicologia e da Sociologia nas quais se inspiraram (Adamson, Doherty, & Viney, 1998; Arthur, 2008; Gunz & Peiperl, 2007). Diversos modelos foram desenvolvidos a fim de compreender os diferentes modos de interação dos profissionais com a sua carreira, tais como: as Carreiras sem Fronteiras (Arthur & Rousseau, 1996), as Carreiras Proteanas (Hall, 1996, 2002, 2004), as Carreira Caleidoscópico (Mainiero & Sullivan, 2006), e as Carreiras Pós-corporativas (Peiperl & Baruch, 1997).

Segundo Arthur (2008, p. 168), esses modelos podem ser compreendidos como orientações contemporâneas de carreiras ao responder a questões centrais do contexto atual:

(a) ao deslocamento de limites em arranjos de trabalho ocupacionais, organizacionais, nacionais e globais; (b) à maior incerteza, dada a rápida geração de conhecimento e a imprevisibilidade de seus efeitos; e (c) maior agência individual, não apenas como resposta a deslocamentos de fronteiras e incertezas, mas também devido a combinações mais amplas de experiências de trabalho que podem ser incorporadas em uma carreira.¹⁴

Dentre as abordagens e modelos desenvolvidos, as Carreiras sem Fronteiras (Arthur & Rousseau, 1996) e a Carreira Proteana (Hall, 1996; 2002; 2004) são as principais abordagens

¹⁴ . . . a) shifting boundaries in occupational, organizational, national and global work arrangements; b) higher uncertainty given the rapid generation of knowledge and the unpredictability of its effects; and c) greater individual agency, not only as a response to shifting boundaries and uncertainty, but also because of the wider combinations of job experiences that can be incorporated into one career.

que têm orientado o pensamento de acadêmicos e práticos nas últimas décadas (Briscoe & Hall, 2006). Essas abordagens tiveram sucesso considerável no campo teórico de carreiras como metáforas para descrever as atuais relações econômicas e de trabalho (Briscoe & Hall, 2006; Inkson & Amundson, 2002).

Numa busca de compreender as configurações de carreira contemporâneas, com ênfase no sentido subjetivamente atribuído a ela, Hall (1996) formulou a noção de Carreira Proteana definida como

. . . um processo em que a pessoa, e não a organização, está no controle. Isto consiste nas as diversas experiências da pessoa em educação, treinamento e trabalho em várias organizações, mudanças no campo ocupacional etc. . . . As escolhas pessoais de carreira e a busca pela autorrealização são os elementos unificadores ou integrativos na vida da pessoa (Hall, 1996, p. 201).¹⁵

Inspirada na natureza do deus grego Proteus (que pode mudar sua forma de acordo com a sua vontade), a Carreira Proteana é caracterizada pelas mudanças frequentes em busca da adaptação ao ambiente, bem como pela autoinvenção e autonomia (Hall, 2002). A Carreira Proteana é orientada pelos valores (a direção e a medida do sucesso são dadas pelos valores pessoais) e autodirigida (habilidade de se adaptar em termos de desempenho e de aprendizagem). Sendo assim, não implica um comportamento particular, mas uma atitude em relação à carreira (De Vos & Soens, 2008) que reflete liberdade, autodireção e fazer escolhas baseadas nos valores pessoais. As noções de agência e de autogerenciamento da carreira são inerentes à Carreira Proteana, o que exige o desenvolvimento de novas competências e enfatiza a importância de um forte senso de identidade e de valores para orientar as decisões de carreira (Hall, 2002). A autogestão de carreira refere-se aos esforços dos profissionais para definir e realizar seus objetivos pessoais de carreira, que podem ou não corresponder aos objetivos da organização.

Os diversos modelos contemporâneos de carreiras buscam compreender e analisar essas diferentes características da carreira subjetiva. As Carreiras sem Fronteiras (*Boundaryless Careers*) são definidas como aquelas que transcendem as fronteiras físicas (movimento entre empregos, organizações, ocupações e países) e/ou psicológicas (interpretação da pessoa sobre capacidade de mudança) (Arthur & Rousseau, 1996; Arthur, DeFillipi, & Lindsay, 2008). O modelo enfatiza as inúmeras configurações que a carreira pode assumir e como reconhecer as

¹⁵ . . . a process which the person, not the organization, is managing. It consists of all the person's varied experience in education, training, work in several organizations, changes in occupational field etc . . . The protean person's own personal career choices and search for self-fulfillment are the unifying or integrative elements in his or her life.

possibilidades e tirar vantagem delas para o sucesso profissional (Baruch, 2004; Briscoe & Hall, 2006). A abordagem propõe adotar uma nova perspectiva e questionar as proposições dominantes sobre as “fronteiras” nos arranjos de trabalho, nos padrões de comunicação, na interpretação e na atuação em circunstâncias de carreira (Arthur, DeFillipi, & Lindsay, 2008; Arthur, Khapova, & Richardson, 2016).

A gestão desse modelo de carreira demanda qualidades individuais que diferem consideravelmente daquelas que eram suficientes no passado. Num ambiente turbulento, complexo, em constante transformação, no qual o ritmo acelerado dos avanços científicos e tecnológicos traz rápida obsolescência, tornam-se imprescindíveis a aprendizagem e a aquisição de novos conhecimentos (*knowings*) para uma contínua adaptação. A partir disso, Arthur, Claman e DeFillipi (1995) apresentaram o modelo de “Carreiras Inteligentes”. Segundo os autores (Arthur, Claman, & DeFillipi, 1995, p. 9) “as competências pessoais refletem diferentes formas de conhecimento e as carreiras inteligentes refletem a aplicação dessas formas.”¹⁶ O modelo trata do desenvolvimento das três competências de carreira: o *knowing-why* (“saber-o porquê”); *knowing-how* (“saber-como”); e *knowing-whom* (“saber-com quem”) (DeFillipi & Arthur, 1994).

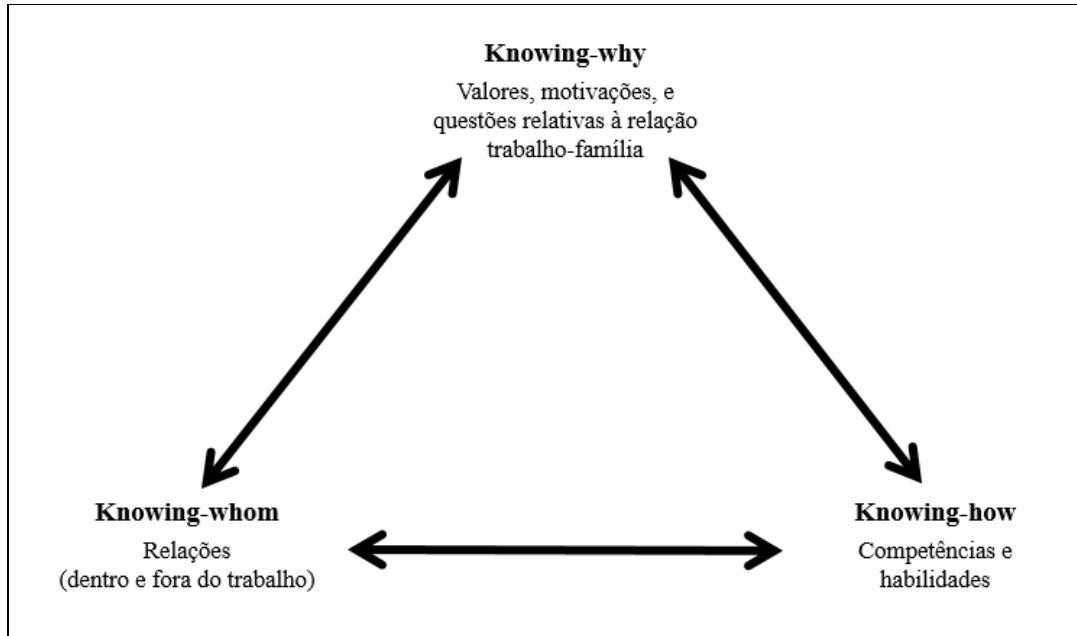
O *knowing-why* abrange aspectos de construção de sentido e de propósito pessoal relacionados à personalidade, às aptidões, aos valores e aos interesses da pessoa, bem como às atitudes em relação à família, à comunidade e a outros aspectos da vida que podem afetar a carreira. O *knowing-how* refere-se ao conjunto disponível de conhecimentos e de habilidades pertinentes ao desenvolvimento de carreira, incluindo desde qualificações formais e treinamento até conhecimento informal e tácito. E o *knowing-whom* abrange o conjunto de conexões internas e externas à organização (conjunto de relações pessoais e com demais grupos sociais, tais como família, escola, comunidades de pertença) que podem oferecer apoio, tanto técnico quanto psicossocial, para o desenvolvimento de carreira (Arthur, DeFillipi, & Lindsay, 2008).

Por meio dessas três competências e da interação entre elas, a abordagem de Carreiras Inteligentes abrange os múltiplos aspectos constitutivos das carreiras, numa perspectiva transdisciplinar. Do ponto de vista psicológico, o *knowing-why* reflete o autoconceito, as aptidões e os valores que as pessoas trazem para o trabalho. Na perspectiva sociológica, o *knowing-whom* reflete a influência da sociedade tanto na pessoa quanto em seu comportamento

¹⁶ Personal competencies reflect different forms of knowing, and intelligent careers reflect the application of these forms of knowing.

no trabalho. E a compreensão da interação entre o conhecimento individual (*knowing-why*) e as demais formas de conhecimento (*knowing-how* e *knowing-whom*) apreendem o aspecto psicossocial. A Figura 1 apresenta a dinâmica das competências.

Figura 1: Modelo de Carreiras Inteligentes



Fonte: Adaptado de Arthur, DeFillippi, & Lindsay, 2008, p. 368.

Nos novos modelos de carreira, a pessoa e sentido por ela atribuído à sua trajetória profissional tornam-se centrais. Segundo Arthur, Khapova e Wilderom (2005, p. 195) “. . . num mundo imprevisível, a responsabilidade pelo desenvolvimento da carreira e pela interpretação de seu sucesso recai sobre o indivíduo”. Essa ênfase na dimensão subjetiva é tratada na subseção a seguir.

2.1.2 A dimensão subjetiva da carreira

As abordagens contemporâneas de Carreiras na Administração têm enfatizado a carreira subjetiva, em razão das características do contexto contemporâneo em que as trajetórias profissionais se desenvolvem. Argumentam Khapova, Arthur, & Wilderom (2005, p. 114),

. . . que para entender melhor as carreiras na economia baseada em conhecimento, precisamos atribuir mais importância à carreira subjetiva. Isso porque na economia do conhecimento, em que muitas das fronteiras que limitam o movimento e o alcance das pessoas estão se dissolvendo, as pessoas têm mais poder para influenciar os mercados e estados-nação do que em qualquer momento da história. Nessas circunstâncias, a escolha das pessoas em seguir diretrizes internas

e autogeradas para suas carreiras pode levar a uma transformação social mais ampla.¹⁷

A dimensão subjetiva se tornou mais importante na medida em que as pessoas assumiram maior responsabilidade pelo desenvolvimento de suas carreiras (Parker, 2002) e isso requer o desenvolvimento dos critérios subjetivamente atribuídos ao sucesso profissional. É através desses princípios que as pessoas utilizam seus valores e suas crenças para integrar seus múltiplos papéis, nas esferas pública e privada, em uma perspectiva de vida abrangente (Parker, 2002). Na abordagem de Carreiras Inteligentes a autenticidade é um aspecto enfatizado. Segundo Arthur, Khapova, & Richardson (2016, p. 17),

A autenticidade é um ponto de referência importante para sua carreira inteligente, porque se você não se entender e não entender o que você quer, será difícil se responsabilizar por seu trabalho . . . a ênfase é na escolha pessoal e em fazer escolhas que sejam congruentes com quem você é. Isso significa manter o controle de seu comportamento de carreira independentemente dos sinais que você pode receber de outras pessoas. Não menos importante, envolve ser fiel a si mesmo e tornar-se autêntico, em um sentido amplo, à medida que você desenvolve sua carreira.¹⁸

Segundo Stebbins (1970, p. 34) a carreira subjetiva “é o reconhecimento e a interpretação da pessoa sobre eventos passados e futuros associados a uma identidade e, especialmente, a interpretação de contingências importantes e de como elas foram ou serão enfrentadas”. Para Hall (2002, 2005), a carreira subjetiva reflete as mudanças nos valores, atitudes e motivação, e a objetiva reflete as escolhas observáveis e as atividades de trabalho nas quais a pessoa se envolve (salário, promoções, ascensão hierárquica). A perspectiva do autor sobre a interdependência é indicada na sua definição de carreira como “a sequência de atitudes e comportamentos individualmente percebidos associados a experiências e atividades relacionadas ao trabalho ao longo da vida” (Hall, 2002, p.12).¹⁹ A escolha e utilização do termo “individualmente percebido” sugere que, para Hall, a interdependência se dá na subjetividade.

Deste modo, a carreira se desenvolve num ciclo contínuo de aprendizagem constituído por períodos de aprendizado caracterizados pela sequência “exploração-trilha-domínio-saída”

¹⁷ . . . that to better understand Careers in the knowledge economy we need to ascribe more importance to the subjective career. This is because in the knowledge economy, in which many of the walls that limited the movement and reach of people are dissolving, people have more power to influence both markets and nation-states than at any time in history. In these circumstances, people’s choosing to follow internal, self-generated guidelines for their careers can lead to larger social transformation.

¹⁸ Authenticity is an important reference point for your intelligent career, because if you don’t understand yourself, and what you want, it will be difficult to take charge of your own Work . . . the emphasis is on personal choice and on making choices that are congruent with who you are. It means stay in control of your own career behavior regardless of the signals you may receive from other people. Not least, it involves being true to yourself and becoming authentic, in a broad sense, as you develop your career.

¹⁹ . . . the individually perceived sequence of attitudes and behaviors associated with work-related experiences and activities over the span of the person’s life.

(Hall, 1996, p. 9) por meio da qual as pessoas se adaptam ao mundo e desenvolvem suas identidades (Hall, 2002). As múltiplas dimensões envolvem o desenvolvimento de uma série de “subidentidades” de carreira que se referem à forma como a pessoa percebe seu papel profissional em diferentes momentos de sua carreira. A carreira é assim compreendida como uma jornada em busca da essência (ou o que denomina “*a path with a heart*”) (Hall, 1996, p. 10), baseada naquilo que há de mais importante para a pessoa, em seus valores e propósitos.

Outro aspecto central na noção de carreira subjetiva é o sucesso psicológico, compreendido como uma avaliação subjetiva da satisfação pessoal com a própria carreira (Heslin, 2005; Judge & Kammeyer-Mueller, 2007). O sucesso psicológico é obtido “quando a pessoa, de forma independente, define e opera esforços em direção a um objetivo desafiador, pessoalmente significativo, . . . e é bem-sucedida em alcançar esse objetivo”²⁰ (Hall, 2005, p. 158). Como é baseado em valores pessoais, tal sucesso pode ser atingido de inúmeras formas (Hall, 1996) e está, portanto, relacionado a indicadores mais amplos do que os da carreira objetiva, podendo incluir critérios como satisfação (Judge & Kammeyer-Mueller, 2007), relações sociais, equilíbrio entre âmbito pessoal, familiar e pessoa, e reconhecimento (Dyke & Duxbury, 2011).

Um exemplo da experiência de carreira subjetiva e de sucesso psicológico, segundo Hughes (1937), Hall & Chandler (2005) e Dobrow (2004), é a vivência do *calling* (chamado), entendido como “uma das formas mais profundas de satisfação ou de sucesso psicológico que pode ocorrer quando a pessoa experimenta o trabalho como mais do que um emprego ou uma carreira – quando é um chamado”²¹ (Hall & Chandler, 2005, p. 160).

O *calling* é definido por Duffy, Dik, Douglass, England, & Velez (2018, p. 426) como a “busca de um senso de propósito e significado gerais e é usada para ajudar outras pessoas ou contribuir para o bem comum, motivado por uma convocação externa ou interna”²². Esse é um conceito destacado nos estudos que relacionam desenvolvimento de carreira e religiosidade. Embora os estudiosos do tema enfatizem que atualmente o conceito se afastou de sua conotação religiosa em direção a uma visão secular mais ampla, caracterizada por um indivíduo que trabalha com um forte senso de direção interior a fim de contribuir para um mundo melhor (Duffy, Autin, & Douglass, 2016; Hall & Chandler, 2005; Wrzesniewski, McCauley, Rozin, &

²⁰ . . . when the person independently sets and exerts effort toward a challenging, personally meaningful goal and then goes on to succeed in attaining that goal.

²¹ . . . one of the deepest forms of satisfaction or psychological success can occur when the person experiences work as more than a job or career—when it is a calling.

²² . . . seeking a sense of overall purpose and meaning and is used to help others or contribute to the common good, motivated by an external or internal summons.

Schwartz, 1997), o *calling* ainda tem encontrado casos exemplares em estudos sobre espiritualidade religiosa (Dik, Duffy, & Eldridge, 2009; Duffy, Reid, & Dik, 2010; Duffy & Sedlacek, 2007).

A noção de integração entre crenças, valores, identidade e trabalho tem recebido atenção nas abordagens contemporâneas de carreiras, especialmente no que se refere à interpretação ou ao sentido que as pessoas atribuem às suas trajetórias profissionais. Esclarece Parker (2002, p. 83), “as carreiras fornecem uma ligação entre o mundo interior do eu e o mundo exterior da sociedade. Essa relação é importante, pois é por meio de suas carreiras que muitas pessoas procuram significados pessoais em suas vidas.”²³ Pode-se afirmar que tal interpretação dada às situações de carreira são parte de um sistema interpretativo mais amplo por meio do qual as pessoas compreendem o mundo à sua volta e suas experiências cotidianas, determinam seus propósitos e direcionam seu comportamento: uma sistema geral de sentido para a vida. As seções a seguir apresentam modelos e pesquisas que tratam da estrutura e do funcionamento desse sistema de sentido para a vida.

2.2 A ESPIRITUALIDADE COMO BUSCA DE SENTIDO PARA A VIDA

O homem procura sempre um significado para sua vida. Ele está sempre se movendo em busca de um sentido de seu viver . . . (Frankl, 1989, p. 23).

Pioneiro nos estudos sobre sentido, o psiquiatra e neurologista austríaco Viktor Frankl foi um dos primeiros pensadores a sugerir que as pessoas têm a necessidade de sentido na vida (MacKenzie & Baumister, 2014; Wong, 2013). Em sua ampla produção, enfatizou a importância dos valores como parte de viver uma vida significativa.

Inspirados na abordagem de Frankl, pensadores e pesquisadores têm se dedicado a analisar e demonstrar a importância dessa necessidade humana de descobrir um sentido para a vida. Achados de pesquisa evidenciaram que, embora não seja condição necessária para a existência humana (ou seja, é possível viver sem buscar ou encontrar um sentido), pode-se afirmar que viver uma vida com sentido e propósito é um estado desejável, visto que tem sido identificado como um dos fatores centrais associados ao bem-estar físico e psicológico (Wilt et al., 2017). Afirma Reker (2000, p. 41) que “uma pessoa com alto grau de sentido existencial,

²³ Careers provide a link between the inner world of self and the outer world of society. This link is an important one, because it is through their careers that many people seek personal meaning in their lives.

que tem um propósito de vida claro, um senso de direção e persegue objetivos consistentes com seu propósito de vida, se sente satisfeito com suas conquistas passadas e é determinada a tornar o futuro significativo.”²⁴

Essa busca de sentido expressa uma motivação para encontrar respostas e explicações para os eventos da vida: um anseio de que ela tenha um significado e um propósito (King, Heintzleman, & Ward, 2016). Tal busca pelo sentido para o existir e para o agir humano, que orienta para o porquê último da vida, é denominada por pesquisadores de várias áreas de estudos – como a Psicologia, Administração, e estudos na área da Saúde – “espiritualidade”.

Amplamente utilizado, tanto no meio acadêmico quanto na linguagem popular corrente, o termo espiritualidade pode admitir múltiplos significados. A espiritualidade e religiosidade geralmente aparecem relacionadas, seja numa tentativa de diferenciação ou de identificação. A definição dos termos constitui objeto de amplo debate nas áreas de estudo sobre o tema, por isso, antes de introduzir os principais modelos de constituição e funcionamento do sistema de sentido para a vida, são brevemente apresentadas tais discussões.

2.2.1 Espiritualidade e religiosidade

Um crescente interesse pelos temas da espiritualidade e religiosidade despontou nas últimas décadas, tornando a espiritualidade, segundo Popp-Baier (2010), uma das dez megatendências na sociedade americana contemporânea, figurando não somente nos discursos públicos, como também nas agendas de pesquisa das ciências sociais.

Os conceitos de espiritualidade e religiosidade não se distinguem até o século XX (Hill et al., 2000; Westerink, 2012;). Contudo, tais conceitos têm sido gradualmente desassociados (Koenig, 2008; Paiva, 2005). Tal separação, segundo Hill et al. (2000), foi resultado de eventos histórico-culturais que afetaram a percepção das pessoas sobre o divino. A segunda metade do século XX testemunhou a ascensão do secularismo e o aumento da desilusão com as instituições religiosas na sociedade ocidental (Sheldrake, 2013).

Em decorrência dessas mudanças, nas décadas de 1960 e 1970, o termo espiritualidade adquiriu conotações favoráveis e um sentido distinto da religiosidade. Diversos cientistas sociais (Hill et al., 2000) no período defenderam o modelo de secularização:

²⁴ A person with a high degree of existential meaning has a clear life purpose, a sense of directedness, strives for goals consistent with life purpose, feels satisfied with past achievements, and is determined to make the future meaningful.

. . . a ideia de que a sociedade passa de uma condição sagrada para condições seculares sucessivas, nas quais o sagrado regride continuamente. Argumenta-se que a secularização é um fenômeno moderno, resultado de um aumento triunfante da ciência e da iluminação racional sobre a superstição e o misticismo. Assim, com o tempo, a religião se torna menos relevante ou socialmente útil²⁵ (Hill et al., 2000, p. 58).

Diante da persistência das crenças religiosas, revisionistas argumentam que o conceito de secularização demanda reformulação e não a extinção da religião (Berger, 2017; Hanegraff, 1999; Hill et al., 2000). A dissociação entre as noções de religiosidade e espiritualidade pode ser entendida como parte desse processo de mudança, da busca da desinstitucionalização da religião (Sheldrake, 2013), e do pluralismo (Berger, 2017, p. 33) que “enfraquece muitas certezas com as quais os seres humanos costumavam viver”.

Desenvolveu-se uma perspectiva antagônica entre espiritualidade e religiosidade. A espiritualidade passou a ser entendida como um fenômeno individual, identificada com a transcendência pessoal e à criação de sentido para a vida. Em oposição, a religiosidade foi associada às instituições e doutrinas religiosas e a rituais estabelecidos, conforme esclarece Westerink (2012, p. 11):

. . . religião e religiosidade são associadas a compromissos obsoletos, a crenças e práticas características de tradições específicas. A espiritualidade vem descrever a religiosidade pós-religiosa . . . a intuição e a percepção do divino, a busca pela razão e pelo sentido fundamentais, a consciência imediata de algo divino ou sagrado, a participação no sentido fundamental da existência, em resumo, as experiências extraordinárias, as sensações, as buscas e as intuições no horizonte da vida cotidiana e, no entanto, também no coração da religião.²⁶

Os estudos de Zinnbauer e colaboradores (1997) e Gall, Malett, & Guirguis-Younger (2011) ilustram a pluralidade nas formas de compreender e definir os termos na cultura geral. Os achados dos referidos estudos demonstram resultados similares na variedade de definições encontradas para os termos “espiritualidade” e “religiosidade”. As definições de espiritualidade continham referências à crença e à conexão com o poder superior de algum tipo, à integração de valores e de crenças ao comportamento cotidiano e à conexão com o mundo. A religiosidade incluía a crença em um poder superior (e a integração dessa crença em comportamentos cotidianos) e a participação em atividades organizadas (tais como frequentar igrejas, realizar

²⁵ The idea that society moves from a sacred condition to successively secular conditions whereby the sacred continuously recedes. Secularization is argued, is a normal modern phenomenon, the result of a triumphant rise of science and rational enlightenment over superstition and mysticism. Thus, over time, religion becomes less relevant or socially useful.

²⁶ . . . religion and religiousness are then associated with the outdated commitments to beliefs and practices characteristic of particular traditions. Spirituality comes to describe the post-religious religiousness . . . intuition and feeling of the divine, search for the ultimate ground and meaning, immediate awareness of something divine or sacred, participation in a meaningful ground of existence, in short, the extraordinary experiences, senses, strivings and intuitions at the horizon of everyday life and yet also at the heart of religion.

rituais e estar comprometido com crenças e dogmas institucionalizados).

Os estudos científicos refletiram essa oposição (Zinnbauer, Pargament, & Scott, 1999). Pesquisa de Allie Scott (estudo não publicado mencionado por Hill, 2000) encontrou diferenças substanciais em como a religiosidade e a espiritualidade são percebidas por pesquisadores do assunto. A autora analisou o conteúdo de uma amostra de 31 definições de religiosidade e 40 definições de espiritualidade, que apareceram nos escritos científicos do século XX, e as classificou em nove categorias: (1) a experiência de conexão ou de relação; (2) os processos que levam à maior conexão; (3) as respostas comportamentais a algo sagrado ou secular; (4) sistemas de pensamento ou conjunto de crenças; (5) estruturas institucionais ou organizacionais tradicionais; (6) estados agradáveis de ser; (7) crença no sagrado/transcendente; (8) tentativas de ou capacidade para transcendência e (9) preocupação com questões existenciais.

Segundo Zinnbauer e colaboradores (1999), houve uma crescente polarização entre a noção de religiosidade (associadas à religião organizada) e o construto espiritualidade, tanto na cultura geral quanto na literatura científica. Os autores destacaram três tipos de polarização evidentes nos estudos sobre o tema e na cultura geral: (1) religião organizada *versus* espiritualidade pessoal; (2) religião substantiva *versus* espiritualidade funcional e (3) religião negativa *versus* espiritualidade positiva.

O primeiro tipo diz respeito à oposição feita entre o caráter organizado e institucional da religião e o caráter pessoal da espiritualidade. O segundo refere-se à percepção da espiritualidade como um meio para atingir uma variedade de objetivos (tais como completude, interconexão, sentido na vida e desenvolvimento do potencial), e da religiosidade como associada à instituição, às crenças religiosas e às práticas em grupo. E a qualificação, nos escritos populares e científicos, da espiritualidade como positiva, creditada com a incorporação dos aspectos mais elevados da existência humana, e da religiosidade como negativa, rebaixada como um obstáculo institucional a esse potencial espiritual.

Zinnbauer, Pargament e Scott (1999) apresentaram críticas à essa oposição estabelecida. Segundo os autores, a polarização limita a compreensão dos fenômenos: opor a religião “institucionalizada” à espiritualidade “pessoal” ignora, tanto o fato de que a maioria das instituições religiosas se preocupa com questões espirituais, quanto negligencia o contexto cultural no qual o fenômeno da espiritualidade ocorre. Além disso, a definição da espiritualidade como funcional, deixa o construto excessivamente amplo e vago. Ademais, essa identificação da espiritualidade como boa e da religião como ruim pode implicar a noção da espiritualidade como absolutamente positiva, negligenciando aspectos destrutivos da vida espiritual, e da religiosidade como negativa, desconsiderando os benefícios que o envolvimento

em uma vida religiosa organizada pode trazer para a saúde física e mental (conforme demonstrado por pesquisas na área da Saúde, por exemplo).

As pesquisas sobre o tema no Brasil refletem os debates internacionais. Estudo de Berni (2016), sobre a definição e utilização do termo “espiritualidade” nos discursos religiosos e científicos brasileiros, demonstra semelhança com estudos estrangeiros ao mesmo tempo em que expõe as especificidades da cultura brasileira. O autor (Berni, 2016) assinala a influência que as doutrinas religiosas podem exercer sobre a compreensão do termo na cultura geral. Por exemplo, o fato de o Brasil ser um dos países com maior número de adeptos do espiritismo kardecista do mundo pode influenciar na compreensão da palavra espiritualidade. Na doutrina espírita, é comum que a espiritualidade se refira ao mundo superior dos espíritos. No catolicismo, “a espiritualidade cristã estaria presente naquilo que faz parte de nossa existência em sua totalidade” (Berni, 2016, p. 49).

No âmbito científico, Berni (2016) apresenta as definições que são dadas aos termos espiritualidade e religiosidade na esfera da saúde pública, onde essas temáticas são amplamente discutidas a fim de analisar as possíveis relações com a saúde física e mental.

O Quadro 1 a seguir apresenta alguns exemplos de como os termos são definidos nessa área.

Quadro 1: Definições de espiritualidade e religiosidade em pesquisas brasileiras

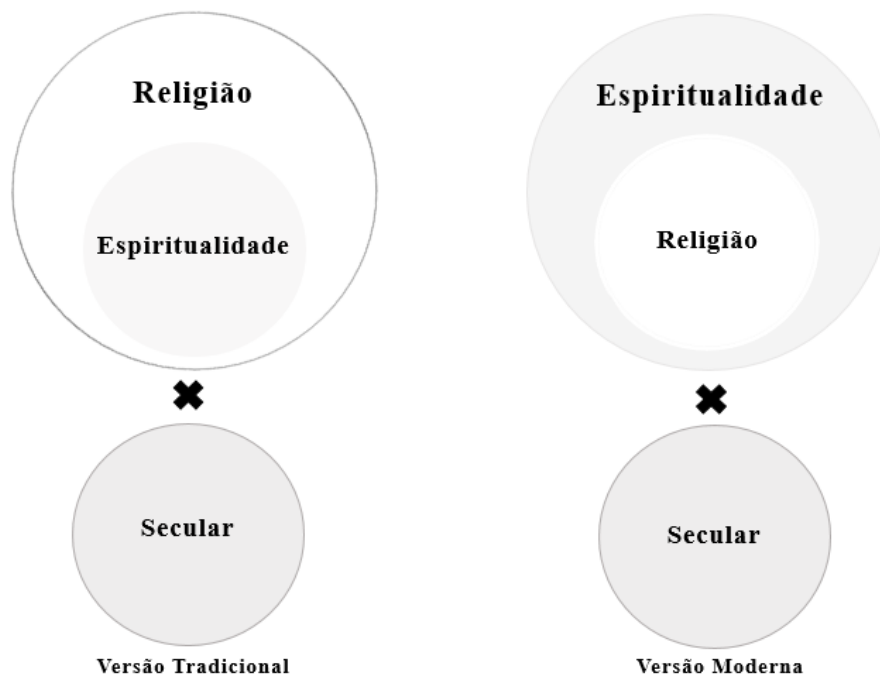
Espiritualidade	Religiosidade	Autor
<p>“Espiritualidade é aquilo que dá sentido à vida, e é um conceito mais amplo que religião, pois esta é uma expressão da espiritualidade. Espiritualidade é um sentimento pessoal, que estimula um interesse pelos outros e por si, um sentido de significado da vida capaz de fazer suportar sentimentos debilitantes de culpa, raiva e ansiedade . . . Espiritualidade está relacionada com o transcendente, com questões definitivas sobre o significado e propósito da vida, e com a concepção de que há mais na vida do que aquilo que pode ser visto ou plenamente entendido.”</p>	<p>“Religiosidade envolve um sistema de culto e doutrina que é compartilhado por um grupo, e, portanto, tem características comportamentais, sociais, doutrinárias e valorais específicas . . . Religiosidade e espiritualidade estão relacionadas, mas não são sinônimos.”</p>	<p>Saad, Masiero & Battistella, 2001, p. 108.</p>
<p>“O termo espiritualidade envolve questões quanto ao significado da vida e à razão de viver, não limitado a tipos de crenças ou práticas . . . Crenças pessoais podem ser quaisquer crenças/valores sustentados por um indivíduo e que caracterizam seu estilo de vida e comportamento. Pode haver sobreposição com espiritualidade, pois crenças pessoais não necessariamente são de natureza não-material, como o ateísmo.”</p>	<p>“Religiosidade é a extensão na qual um indivíduo acredita, segue e pratica uma religião. Embora haja sobreposição entre espiritualidade e religiosidade, a última difere-se pela clara sugestão de um sistema de adoração/doutrina específica partilhada com um grupo.”</p>	<p>Panzini, Rocha, Bandeira, & Fleck, 2007, p. 106.</p>
<p>“. . . aproximação do sagrado ou transcendental através da busca pessoal das questões da vida, sem necessariamente vínculo com a religião.”</p>	<p>“. . . ligação como sagrado ou transcendental através de um sistema organizado de crenças, práticas, rituais e símbolos.”</p>	<p>Gonçalves, Lucchetti, Leão, Menezes, & Vallada, 2015, p. 22.</p>
<p>“. . . é, antes de tudo . . . uma necessidade psicológica constitutiva de todo ser humano . . . Ela consiste essencialmente em uma busca pessoal de sentido para o próprio existir e agir. Acha-se, por isso, unida à motivação profunda que nos faz crer, lutar, amar. Orienta-se para o porquê último da vida, mas sem fugir dos questionamentos e compromissos que a vida nos impõe, ajudando-nos a ter forças para nos comprometermos com eles.”</p>	<p>“. . . a religiosidade se refere . . . à experiência individualizada do transcendente e deve ser distinguida da ‘religião’, que é sua matriz instituída. As funções psicológicas e socioculturais das duas não são idênticas, mas se completam. Na religiosidade se dá uma explicitação, uma culminação e uma síntese, só possível porque existe no ser humano uma consciência e um <i>self</i> em condições de dar sentido ao que percebe em si, nos outros e no mundo.”</p>	<p>Valle, 2005, p. 104; Valle, 2005, pp. 93-94.</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

Há um empenho recente dos pesquisadores na busca de um consenso sobre a definição do termo espiritualidade. Em análise sobre o assunto, Popp-Baier (2010) identificou quatro tipos principais: os esforços para diferenciar espiritualidade e religião; os esforços para definir espiritualidade e religião em relação ao sagrado; esforços para definir religião em relação à sua “essência” e esforços para definir a espiritualidade em relação a questões existenciais.

Koenig (2008) constatou uma mudança na percepção sobre o construto nas pesquisas acadêmicas na área de saúde, conforme representações gráficas apresentadas na Figura 2. Com base nos debates apresentados e nas versões de Koenig (2008), propõem-se uma representação de espiritualidade contemporânea (Figura 3).

Figura 2: Modelos de compreensão da espiritualidade: versão tradicional e versão moderna



Fonte: Adaptado de Koenig, 2008.

Figura 3: Proposta para uma versão contemporânea de compreensão da espiritualidade



Fonte: Adaptada de Koenig, 2008, Giovanetti, 2005, p. 138, Arantes, Aurino, & Cordeiro, 2016, p. 79.

A breve apresentação de alguns dos debates realizados a esse respeito objetivou demonstrar a complexidade envolvida na definição dos termos e localizar esta pesquisa no

campo de estudo. Nesse sentido, Greschat (2005) alerta sobre o caráter complexo da palavra religião e da importância de uma direção para a realização de seu estudo: “A palavra ‘religião’ é como um labirinto. Perder-se-á quem não trazer um fio na mão para se orientar. Logo após a entrada, encontramos ambiguidades” (Greschat, 2005, p. 17).

As definições operacionais servem, portanto, como direcionadores, sem a pretensão de abarcar o fenômeno como um todo. Segundo Saler (2008), as definições são importantes, contudo, não são um fim em si mesmas: “são instrumentos potenciais para elucidar e comunicar nossos pensamentos aos outros. Assim, o melhor que podemos esperar é clareza de como utilizamos nossos termos ao invés de máxima precisão ao defini-los”.

Compreendendo as limitações de quaisquer conceituações, a acepção de espiritualidade utilizada nesta tese foi a proposta por Berni (2016), que se baseou em ampla reflexão do autor sobre as perspectivas de estudiosos brasileiros, bem como dos demais discursos religiosos e da cultura geral que devem ser considerados na definição de um conceito em dada realidade. De acordo com tal definição, a **espiritualidade**

. . . é um elemento constitucional e compartilhado pelos seres humanos. Uma força ou tendência natural, inerente à condição humana, que se manifesta na experiência individual ou social (pessoal ou coletiva) e impulsiona, motiva as pessoas e os grupos na busca do sentido (último) da vida. Tal sentido pode ser de ordem natural (humano) ou sobrenatural (transcendente) . . . (Berni, 2016, p. 54).

Por sua vez, **religiosidade** é aqui entendida como “o modo pessoal de lidar com ou vivenciar um sistema de crenças e práticas religiosas, que podem estar ou não ligadas a uma instituição”²⁷ (Berni & Machado, 2016, p. 291). Em decorrência, **espiritualidade religiosa** trata-se de quando a religião é o que orienta e dá sentido às opções de vida mais fundamentais da pessoa e ordena sua atuação no mundo.

Essa necessidade de busca pelo sentido tem sido objeto de estudos acadêmicos inspirados pela abordagem centrada no sentido inaugurada por Viktor Frankl que, segundo Baumeister e Vohs (2002, p.608), constituiu “uma corajosa rebelião contra os paradigmas da psicodinâmica e do comportamentalismo que dominavam as teorias da Psicologia no momento.”²⁸ Os estudos e pesquisas inspirados por essa noção são apresentados na seção a seguir.

²⁷ Essa definição é parte do “Relatório-Síntese das Discussões dos Seminários Estaduais Psicologia, Laicidade e as Relações com a Religião e a Espiritualidade” que apresentou uma síntese dos pontos discutidos nos debates que deram corpo aos Seminários Estaduais Psicologia, Laicidade e as Relações com a Religião e a Espiritualidade, realizados em 2015. Resultado, portanto, de um esforço de pesquisadores da área de reflexão.

²⁸ . . . a courageous rebellion against the behaviorist and psychodynamic paradigms that dominated psychological theorizing at that time.

2.2.2 Modelos interpretativos de sentido para a vida

Inerente à natureza humana, o questionamento sobre “Qual é o sentido da vida?” é provavelmente o mais persistente da história (Wong, 2013). As preocupações centrais subjacentes a este tópico incluem questões sobre a existência de um objetivo para a vida, sobre o seu valor e sobre a existência de uma razão para viver, independentemente das circunstâncias e dos interesses individuais. A busca e a criação de sentido são características exclusivas da espécie humana (Frankl, 2003; Emons, 2003). Em consonância com essa perspectiva, o antropólogo Geertz (2008, p. 74) pondera

... parece ser um fato que pelo menos alguns homens – provavelmente a maioria – são incapazes de deixar sem esclarecimento os problemas de análise não esclarecidos, ou simplesmente olhar com assombro ou apatia para aspectos estranhos da paisagem do mundo, sem tentar desenvolver algumas noções, por mais fantásticas, inconsistentes ou simplistas que sejam, sobre a maneira como tais aspectos podem coadunar-se com seus experimentos mais comuns. Qualquer fracasso crônico do aparato explanatório, do complexo de padrões culturais recebidos (senso comum, ciência, especulações filosóficas, mitos) que se tem como mapeamento do mundo empírico para explicar as coisas que exigem uma explicação, tende a conduzir a uma inquietação profunda.

Há inúmeras respostas possíveis para “o sentido da vida” e, historicamente, têm sido relacionadas à filosofia ou à religião. A inquietação humana quanto ao seu destino tornou-se tema de estudos e pesquisas científicas recentes. As muitas formas conceituar, criar e buscar sentido se tornaram foco das pesquisas em ciência comportamental sobre qualidade de vida e bem-estar subjetivo (Emmons, 2003; Park, 2005; Park et al., 2020; Wong, 2013).

O termo “sentido”, em nível elementar, pode ser definido como “uma representação mental compartilhada de possíveis conexões entre coisas, relações e eventos”²⁹ (MacKenzie & Baumister, 2014, p. 26), tendo como sua essência a conexão (Baumister & Vohs, 2002). Em decorrência, o sentido existencial tem sido descrito como “a percepção de ordem, coerência e propósito na existência, a busca e realização de objetivos de valor, e um sentido de satisfação”³⁰ (Reker, 2000, p. 41), “um impulso para entender a própria experiência e sentir que a vida tem significado e propósito”³¹ (Park & Edmondson, 2012, p. 145). Segundo Janoff-Bulman e Frantz,

No cerne do nosso mundo interior, na base de nosso sistema cognitivo-emocional, estão teorias ou modelos de funcionamento que são construídos ao longo de anos de experiência e orientam

²⁹ ... a shared mental representation of possible relationships among things, relationships, and events.

³⁰ ... the cognizance of order, coherence, and purpose in one's existence, the pursuit and attainment of worthwhile goals, and an accompanying sense of fulfillment.

³¹ ... a drive to understand one's experience and to feel that one's life has significance and purpose.

nossa interação no mundo. Três desses pressupostos fundamentais são: as crenças generalizadas sobre nós mesmos, sobre o mundo e sobre a relação entre os dois. Mais especificamente, assumimos não só que somos dignos e o mundo é benevolente, mas que o mundo faz sentido. Acreditamos que a natureza da relação entre nós e o mundo não é nem aleatória nem imprevisível, mas significativa³² (Janoff-Bulman & Frantz, 1997, p. 93).

O sentido da vida é construído de natureza complexa e multifacetada, afirmam estudiosos do tema. Sendo assim, os autores desenvolveram, nas últimas duas décadas, modelos multidimensionais para compreendê-lo.

MacKenzie e Baumister (2014) identificaram quatro principais necessidades de sentido orientadoras na busca por uma vida significativa: (1) a necessidade de propósito (que permite às pessoas encontrar significado nos acontecimentos atuais e possíveis relações com eventos futuros); (2) a necessidade de valores (que justifica e dá coerência para as ações); (3) a necessidade de senso de eficácia (que dá às pessoas uma sensação de estarem no controle e serem capazes de fazer a diferença no mundo); e (4) a necessidade de autoestima (que supre o anseio das pessoas por se sentirem boas e valiosas) (MacKenzie & Baumister, 2014).

A satisfação dessas quatro necessidades proporciona uma sensação plena de sentido (Baumeister & Vohs, 2002; MacKenzie & Baumister, 2014). Para Baumeister e Vohs (2002, p. 609) “o sentido da vida é uma imposição de uma concepção estável a um processo biológico que é mutável.”³³ Apesar de ser aparentemente paradoxal, a busca pelo sentido é uma ferramenta fundamental para a manutenção da vida humana: o organismo humano é exposto a constantes mudanças ao longo de sua existência, porém anseia pela estabilidade que o sentido ajuda a alcançar. A busca pela coerência cumpriria tanto funções elementares, em termos evolutivos (portanto, importantes para a sobrevivência da espécie), quanto de funcionamento humano no mundo.

MacKenzie e Baumister (2014) destacam três funções principais: o reconhecimento de sinais e padrões no ambiente; a comunicação (as pessoas utilizam o sentido para compartilhar informação e coordenar as ações em grupo); e o autocontrole (as pessoas podem utilizar o sentido para auxiliá-las a orientar suas ações, a tomar decisões e a regular suas emoções) (MacKenzie & Baumister, 2014; Silberman, 2005).

Leontiev (2013) propôs um modelo de compreensão do sentido para a vida composto

³² At the core of our inner world, at the very foundation of our cognitive-emotional system, are theories or working models that are built over years of experience and guide our interaction in the world. Three of these core assumptions are: generalize beliefs about ourselves, the external world and the relation between the two. More specifically, we assume not only that we are worthy and the world is benevolent, but that the world make sense. We believe that the nature of the relationship between ourselves and the world is neither random nor unpredictable, but meaningful.

³³ A meaning of life is therefore an imposition of a stable conception onto a changing biological process.

pela relação entre três dimensões: a ontológica (o sentido como realidade objetiva); a fenomenológica (o sentido como realidade subjetiva); e a regulatória (o sentido como realidade intersubjetiva). Segundo o autor, não haveria outro modo de compreender a dimensão ontológica do sentido senão por meio dessa inter-relação, pois ao se referir às relações, entre a pessoa, os objetos e os eventos, que são estabelecidas no decorrer das experiências vividas, tal dimensão não pode ser observada ou avaliada diretamente. A dimensão fenomenológica concerne às representações mentais do significado que as coisas e as pessoas podem assumir, por meio de uma perspectiva emocional, de distorções cognitivas e de associações. Por fim, a dimensão regulatória refere-se à influência dos significados nas manifestações comportamentais. Em vista disso, apesar das manifestações visíveis dos fenômenos de sentido (que só podem ser registrados na dimensão fenomenológica e/ou comportamental), elas não podem ser explicadas sem a referência à dimensão ontológica.

Reker e Wong (1988) apresentam um modelo de sentido para a vida composto pelas seguintes dimensões: (1) os componentes estruturais (construto multidimensional constituído por conteúdos cognitivos, motivacionais e afetivos), (2) as fontes de sentido, (3) a amplitude do sentido (a diversidade das experiências vividas) e (4) profundidade do sentido (a qualidade das experiências). Os componentes estruturais estão interconectados e todos devem ser necessariamente satisfeitos para uma experiência plena de sentido para a vida. Os elementos cognitivos dizem respeito à construção de sentido das experiências de vida: as pessoas não somente constroem um sistema de crenças ou uma visão de mundo para abordar questões existenciais, como também buscam compreender a importância e o propósito dos vários eventos e circunstâncias da vida. O elemento motivacional se refere ao sistema de valores criado por cada pessoa que atua como orientador da vida, norteando quais objetivos devem ser buscados e como devem ser concretizados. O componente afetivo abrange os sentimentos de satisfação e de realização que a pessoa adquire por meio de suas experiências e por atingir seus objetivos.

As fontes de sentido são as diferentes áreas ou temas pessoais que dão origem à experiência de sentido, cujos fundamentos são os valores e as crenças (Reker & Wong, 1988). O sentido pode derivar de uma ampla variedade de fontes que variam de acordo com a cultura, origem étnica, sócio demográfica e de estágios de desenvolvimento. Alguns deles são: as relações pessoais, o crescimento pessoal, o sucesso, o altruísmo, o hedonismo, a criatividade, a religião e o legado. Pesquisas sugerem que quanto mais variados forem os recursos componentes de sentido, maior o senso de realização (Debats, 1999; Reker & Wong, 1988). Essa tendência das pessoas de experimentar sentido por meio de diversos recursos é sua amplitude. A profundidade do sentido diz respeito à qualidade da experiência de sentido da

pessoa, ou seja, ao grau de profundidade, de integração e de complexidade que as experiências podem assumir.

Em seu desenvolvimento posterior, baseado na psicologia humanista-existencial de Viktor Frankl, Wong (2013) formulou o modelo PURE a fim de compreender a estrutura e o funcionamento do sistema de sentido. De acordo com o modelo, o sentido existencial é constituído por quatro elementos (que constituem a matriz do acrônimo PURE): o propósito (*Purpose*), o entendimento (*Understanding*), a ação responsável (*Responsible action*) e a satisfação (*Enjoyment*). Esses componentes envolvem os quatro maiores processos psicológicos para uma vida satisfatória: o motivacional (propósito), o cognitivo (entendimento), o social e moral (responsabilidade), e o afetivo (satisfação). Esses, segundo o autor, são os quatro componentes primordiais para uma vida significativa.

Também embasado na abordagem centrada no significado de Frankl, Emmons (2003) abordou o sentido no contexto dos objetivos ou finalidade da vida (*personal goals*) e dos esforços pessoais (*personal strivings*) (Emmons, 1999), tratados como centrais para o funcionamento humano, enquanto os fenômenos emocionais como a felicidade são tratados como subprodutos, secundários a eles (Baumeister, Vohs, Garbinsky, & Aaker, 2013).

Num esforço para integrar a ampla literatura sobre tópicos relacionados como o de sentido para a vida, espiritualidade, visão de mundo e enfrentamento (*coping*), Park e Folkman (1997) elaboraram o Modelo de Criação de Sentido (*Meaning Making Model*). Segundo Park (2016), uma forma de analisar a “necessidade de sentido” humana é reformulá-la como a “necessidade de um sistema de sentido funcional”. Isto é, a principal motivação humana para busca ou criação de sentido advém de um conjunto de necessidades relacionadas à compreensão (o nível de percepção da pessoa sobre a coerência e o entendimento em relação à sua vida), ao propósito (na medida em que as pessoas experimentam a vida como sendo direcionada e motivada por seus objetivos mais fundamentais) e à significância (o grau em que as pessoas percebem o quão valiosa e relevante sua existência é para o mundo) (Park, 2005, 2010; George & Park, 2016).

O Modelo de Criação de Sentido descreve dois níveis de sentido: o Sentido Global, que diz respeito ao sistema de orientações gerais das pessoas, e o Sentido Situacional, que se refere à influência do Sentido Global no contexto de situações específicas (Park, 2005, 2010, 2011, 2013; Wong, 2013). O sistema de sentido compõe tanto as experiências cotidianas quanto as situações de crise; sendo assim, o processo de Criação de Sentido envolve a avaliação e revisão dos Sentidos Global e Situacional (Figura 4) e as mudanças de significado decorrentes desse movimento (Park, 2005, 2013).

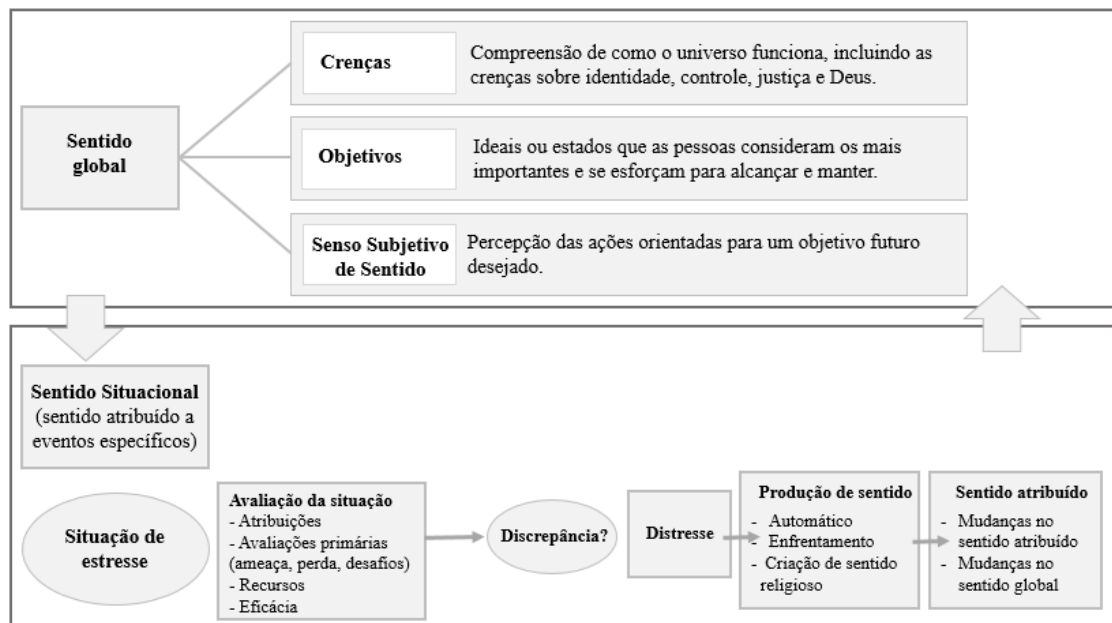
O **Sentido Global** consiste nas estruturas por meio das quais as pessoas percebem e compreendem a si próprias e a seu ambiente, e direcionam seu comportamento, fornecendo os fundamentos para suas experiências (Park, 2011, 2013). Esse sistema abrange as Crenças Globais, os Objetivos Globais e o Senso Subjetivo de Sentido.

As **Crenças Globais** são os esquemas principais por meio dos quais as pessoas interpretam suas experiências. Eles se referem às convicções das pessoas sobre sua própria identidade, sobre a natureza humana, sobre o universo e como ele funciona (Silberman, 2005; Park, 2005, 2013, 2016).

Os **Objetivos Globais** concernem às aspirações, aos valores e ao propósito de vida das pessoas e se referem a ideias, estados ou objetos que as pessoas consideram como os mais importantes em sua vida, aqueles pelos quais se esforçam para alcançar ou para manter (Emmons, 2003; Park, 2005, 2013, 2016; Wong 2013; Wrosch, Scheier, Miller, Schulz, & Carver, 2003). Dentre os Objetivos Globais mais comumente reportados estão os relacionamentos, o trabalho, a riqueza, o conhecimento, a realização, o reconhecimento e a religião (Emmons, 2003, 2005; Baumeister, Vohs, Garbinski, & Aaker, 2013).

O **Senso Subjetivo de Sentido** diz respeito aos aspectos afetivos do senso de propósito na vida, são derivados em parte da percepção das ações como orientadas em direção um objetivo futuro desejado (senso de propósito) (Reker & Wong, 1988). Esses estados ou objetivos não precisam, necessariamente, ser realizados ou alcançados para que haja a experiência de sentido. A sensação de estar seguindo em direção aos objetivos finais, mesmo sem alcançá-los, cria o senso de sentido (Baumeister, 1991).

Figura 4: Sistema de Sentido Global e Situacional



Fonte: Adaptado de Park, 2013, p. 41.

Esses três elementos – as convicções, o propósito e o senso de sentido subjetivo – estruturam os aspectos cognitivos, motivacionais e emocionais das experiências dos indivíduos (George & Park, 2016; Park, 2005; Reker & Wong, 1998; Wong, 2013). Achados de pesquisas demonstram que, quando o sistema de sentido não está funcionando de forma adequada (ou seja, a pessoa está percebendo a vida como sem sentido, está confusa sobre sua identidade, ou sem clareza dos seus propósitos e objetivos), pode-se experimentar um profundo sofrimento (Park, 2010). Por outro lado, quando o sistema está funcionando de forma satisfatória, a pessoa vivenciará um estado de bem-estar psicológico (Emmons, 2003; Park et al., 2020; Park, 2005, 2011; Reker & Wong, 1998).

Os sistemas de sentido são constituídos ao longo da vida por meio de experiências pessoais acumuladas e por meio da interação com os grupos sociais no ambiente cultural, incluindo a família, os meios de comunicação e demais agentes culturais (Baumeister, 1991; Baumeister, Vohs, Garbinski, & Aaker, 2013; Reker, 2000). Geralmente, permanecem fora do nível de consciência das pessoas (Baumeister, 1991; Silberman, 2005). Contudo, independentemente do grau de consciência que as pessoas têm sobre seu Sistema de Sentido Global, ele exerce forte influência sobre as dimensões cognitiva e afetiva, e se reflete em suas vidas diárias nas formas como compreendem e dão sentido às situações do dia-a-dia, em metas concretas que as pessoas buscam cumprir diariamente derivadas de seus objetivos mais

abstratos e de longo prazo, e nos esforços para alcançá-las (Emmons, 1999), e numa sensação de bem-estar e de satisfação com a vida (Wong, 1998).

A presença do sentido não revela, contudo, **o que** faz “a vida valer a pena” (Wong, 2013). A necessidade de sentido e de propósito pode ser suprida de diversas formas (Debats, 1999). Wong (2013) identificou em suas pesquisas oito fontes principais de sentido: a felicidade, a realização, a convivência, a autotranscendência, a autoaceitação e a equidade. Já Debats (1999) apontou como os recursos mais reportados os relacionamentos, o trabalho, o bem-estar pessoal e a autorrealização. Numa tentativa de generalizar os achados de vários estudos quanto às principais fontes de sentido, contextos que podem fazer a vida de uma pessoa significativa, Emmons (2003, 2005) propôs o que chamou de “taxonomia das dimensões de sentido”, que abrangem a maioria dos domínios em que as pessoas buscam um sentido. São eles:

- (1) **Realização/trabalho** (*achievement/work*) – abrange o envolvimento com o trabalho, a crença no valor e nos desafios a ele relacionados.
- (2) **Relações/convivência** (*relationship/intimacy*) – engloba bons relacionamentos e a confiança nas pessoas, bem como ser altruísta e prestativo.
- (3) **Transcendência/generatividade** (*transcendence/generativity*) – envolve a contribuição para a sociedade, o desejo de deixar um legado e de transcender os interesses pessoais.
- (4) **Religião/espiritualidade** (*religion/spirituality*) – inclui ter uma relação pessoal com Deus (ou entidade sobrenatural entendida como um poder superior), acreditar em vida após a morte, desejo de transcender a si próprio e de integrar-se a unidades maiores e mais complexas (como a humanidade, a natureza e o cosmos).

Dentre esses recursos, a “religiosidade/espiritualidade” tem recebido atenção nos estudos que buscam compreender a constituição e funcionamento dos sistemas de sentido para a vida. Tal dimensão é considerada excepcionalmente capaz de proporcionar um senso de sentido (Hill & Pargament, 2003; Pargament, Magyar-Russel, & Murray-Swank, 2005; Wong 2013), uma vez que acomoda modelos compreensivos e integrativos capazes de explicar uma ampla gama de situações e de experiências de forma satisfatória (Emmons, 2003; Park, 2005; Silberman, 2005). Ademais, a “religiosidade/espiritualidade” é reconhecida como uma das dimensões que fornecem maiores níveis de bem-estar físico e psicológico (Emmons, 2005;

Lotufo Neto, Lotufo, & Martins, 2009; Wong, 2013), afeto positivo (Moreira-Almeida, Lotufo, & Koenig, 2006), e de satisfação com a vida (Park, 2005; Silberman, 2005).

Na subseção seguinte, trataremos da dimensão “religião/espiritualidade” (Emmons, 2003) como fonte de sentido.

2.2.3 Espiritualidade religiosa como recurso de sentido.

A religião trata dos mais altos níveis de sentido. Como resultado, pode interpretar cada conduta ou cada evento em um contexto que vai desde o início dos tempos até a eternidade futura. A religião é, portanto, capaz de oferecer um sentido de alto nível para a vida humana. A religião pode nem sempre ser a melhor maneira de tornar a vida significativa, mas provavelmente é a maneira mais sólida³⁴ (Baumeister, 1991, p. 205).

O fragmento destacado é revelador do poder e da importância da religião como recurso de sentido. Estudiosos afirmam que a religião se origina da necessidade das pessoas de lidarem com questões existenciais com as quais são confrontadas (Baumeister, 1991; Park, 2005; Schwartz & Huismans, 1995), ou ainda com das inquietações sobre aspectos da vida ou do funcionamento do mundo que não conseguem explicar. Allport esclarece: “todo homem se pergunta às vezes sobre o vazio que deu lugar à criação e sobre os sucessivos elos que conectam esse vazio original ao seu estado momentâneo de admiração (Allport, 1962, p. 18). Geertz reitera:

O que ocorre comumente é a dificuldade persistente, constante, reexperimentada, de apreender certos aspectos da natureza, de si mesmos e da sociedade, de trazer certos fenômenos esquivos para a esfera dos fatos culturalmente formuláveis que tornam o homem cronicamente inquieto, dirigindo para eles um fluxo mais uniforme de símbolos de diagnóstico. O que existe além da fronteira relativamente demarcada do conhecimento acreditado e que se avulta como pano de fundo na vida cotidiana da vida prática é justamente o que coloca a experiência humana ordinária num contexto permanente de preocupação metafísica e levanta a suspeita difusa, oculta, de que se pode estar perdido num mundo absurdo (Geertz, 2008, p. 75).

Diante da inquietação perante o desconhecido, as religiões permitem que as pessoas percebam um padrão subjacente de ordem e de finalidade diante de fatos inevitáveis, e aparentemente incompreensíveis, da vida, tais como o sofrimento e a morte (Geertz, 2008). O sistema de sentido religioso idiossincrático (Silberman, 2005) funciona de forma similar aos sistemas de sentido sustentados por outros recursos que atuam como lentes por meio das quais

³⁴ Religion deals with the highest levels of meaning. As a result, it can interpret each life or each event in a context that runs from the beginning of time to future eternity. Religion is thus uniquely capable of offering high-level meaning to human life. Religion may not always be the best way to make life meaningful, but it is probably the most reliable way.

a realidade é percebida e interpretada (McIntosh, 1995; Park, 2005, 2013). Deste modo, esse sistema pode influenciar as crenças, a formação de objetivos para autorregulação, afetar as emoções e atuar no comportamento (Silberman, 2005; Park, 2005; Reker & Wong, 1988). Entretanto, comparado aos sistemas não-religiosos, os sistemas religiosos são mais abrangentes por fornecer respostas que são essencialmente mais satisfatórias e tendem a ser relativamente imunes à contestação (Park, 2005; Silberman, 2005). Ponderam Pargament, Magyar-Russel e Murray-Swank (2005, p. 676) a esse respeito,

A linguagem da religião – fé, esperança, transcendência, rendição, paciência, significado – fala aos limites dos poderes humanos. Quando a vida parece fora de controle e parece não haver uma explicação racional para eventos – as crenças e práticas orientadas para o sagrado parecem ter uma habilidade especial para fornecer o sentido último, ordem e segurança no lugar de inquietações humanas, do caos e do medo.³⁵

Para aqueles que são religiosos, os entendimentos, as **interpretações**, os valores e os motivos religiosos estão fortemente presentes no decurso da vida comum (McCullough & Willoughby, 2009) e levam as pessoas a reconhecer a “mão de Deus” (ou a força de um poder superior) em muitos aspectos da vida cotidiana. Dada a sua versatilidade, os sistemas de crenças religiosas podem proporcionar às pessoas modelos abrangentes de sentido, que permitem explicar, de formas altamente persuasivas, os acontecimentos tanto cotidianos quanto extraordinários (Silberman, 2005), e também prover recursos para que lidem com situações e enfrentem problemas pessoais (Krok, 2014). Tais sistemas são bastante coesos e, uma vez incorporados ao sistema de sentido das pessoas, constituem o seu entendimento geral sobre a natureza do mundo.

Exemplificando: o entendimento sobre o divino³⁶ (por exemplo, a percepção de Deus como amoroso e misericordioso ou como austero e impiedoso) afeta as crenças sobre a natureza das pessoas (ao julgar que são feitas à imagem e semelhança de Deus, podem ser vistas como inerentemente boas ou como seres pecaminosos), de si mesmas (como como eleitas de Deus ou como indignas), deste mundo (como criação de Deus, como um local de passagem, ou como uma ilusão) e até do próximo (a crença na existência do pós-morte, na imortalidade, seja no

³⁵ The language of religion – faith, hope, transcendence, surrender, forbearance, meaning – speaks to the limits of human powers. When life appears out of control, and there seems to be no rational explanation for events—beliefs and practices oriented to the sacred seem to have a special ability to provide ultimate meaning, order, and safety in place of human questions, chaos, and fear.

³⁶ Nesta tese, com base na concepção durkheimiana, o “divino” é compreendido como o espírito misterioso no qual se reconhece a dominação sobre o mundo e sobre o humano, e ao qual ele quer sentir-se unido. Em sentido amplo, a noção de um deus único pode ser substituída pelo de “seres espirituais”, que são “sujeitos conscientes, dotados de poderes superiores aos que possui o comum dos homens” (Durkheim, 2010, p. 11).

céu, no inferno ou via reencarnação) (McIntosh, 1995; Silberman, 2005). Emmons (2005, p. 739) pondera que a “religião tem a capacidade de conferir sentido à existência humana ao estabelecer objetivos e sistemas de valores que se referem a todos os aspectos da vida da pessoa com o potencial de conferir unidade a experiências díspares.”³⁷ Allport explica (1962, p. 17) que a pessoa

. . . pode . . . demonstrar a si mesma os passos da prova da existência de Deus e continuar, da mesma forma, a definir o mundo de tal maneira que todos os seus pensamentos e sentimentos se encaixem perfeitamente no lugar. Sob a orientação de tal sentimento, unificando sentimento e significado, sua vida prossegue fluentemente, e ela experimenta conforto e paz. Todas as grandes religiões do mundo fornecem, para aqueles que podem subscrever seus argumentos e afirmações, uma concepção de mundo que tem simplicidade lógica e autoridade amena.³⁸

A religião também influencia os **propósitos** da vida de muitas pessoas, provendo desde sua finalidade última (ou seja, os objetivos finais de existência) até as metas primárias para a vida e as orientações de como alcançá-las (Baumeister, 1991; Emmons, 2005; Pargament, 1992). De acordo com Emmons (2003), a busca espiritual e religiosa por sentido abrange objetivos referentes às questões últimas da existência e à autotranscendência, tendo como objetivos característicos aqueles que manifestam o desejo de conhecer e de servir a Deus.

Relacionados a esses objetivos estão os valores, as diretrizes que as pessoas empregam para determinar o que é correto e desejável (Schwartz & Bilsky, 1990). A religião fornece uma estrutura de julgamento que determina o que é considerado bom e correto e deve ser buscado, assim como aquilo que é errado e ruim e, portanto, deve ser evitado (Roccas, 2005; Rokeach, 1969a; 1969b; Schwartz & Huisman, 1995). Sendo Deus (ou outras formas do divino) o árbitro do julgamento último daquilo que é considerado adequado ou impróprio, a religião é uma fonte influente de valores não só para as pessoas (Baumeister, 1991), mas para culturas inteiras (conforme demonstram os estudos de Roccas, 2005; Rokeach, 1969; Schwartz & Huisman, 1995).

A motivação religiosa – ou seja, quais fins religiosos as pessoas perseguem e porquê – também pode ser reveladora do sentido global. Allport (1967) propôs a distinção entre dois tipos de motivações religiosas individuais que denominou “religiosidade intrínseca” e “religiosidade extrínseca”. A religiosidade extrínseca se refere à orientação religiosa que é

³⁷ Religion has the potential to invest human existence with meaning by stablishing goals and value systems that pertain to all aspects of a person’s life with the potential to confer unity upon disparate experiences.

³⁸ He may . . . be able to demonstrate to himself the steps of proof for existence of God, and continue, in the same fashion, to define the world in such a way that all his thoughts and feelings slip nicely into place. Under the guidance of such a sentiment, unifying feeling and meaning, his life proceeds fluently, and he experiences both ease and peace. All the great religions of the world supply, for those who can subscribe to their arguments and affirmations, a world-conception that has logical simplicity and serene majesty.

estritamente utilitarista, usada para benefício próprio a fim de proporcionar segurança, posição social, conforto e justificar um modo de vida escolhido, com propósito de obter vantagem pessoal ou política. Por outro lado, a religiosidade intrínseca se refere à fé como um valor em si mesmo, é orientada para a unificação do ser e se esforça para transcender todas as necessidades egocêntricas, motivada pela convicção de que o reino de Deus deve ser realizado na terra: “um sentimento religioso desse tipo preenche toda a vida com motivação e sentido”³⁹ (Allport, 1967, p. 455). Pesquisas empíricas demonstraram que os objetivos que atendem a necessidades extrínsecas (tais como o sucesso financeiro e o reconhecimento social) estão negativamente associados ao bem-estar e positivamente associados à ansiedade, à depressão e a sintomas de patologias físicas; enquanto os objetivos intrínsecos, de crescimento pessoal e contribuição à comunidade, estão associados a experiências de bem-estar (Emmons, 2003).

Em conformidade com as convicções religiosas (Roccas, 2005), os objetivos finais podem abranger a conexão ou aderência ao sagrado; a prática da benevolência, do perdão ou do altruísmo; a busca da iluminação ou da salvação; a procura por conhecer Deus ou experimentar a transcendência (Emmons, 2005; Pargament, Murray-Russel, & Murray-Swank, 2005). Não obstante, em consenso com a perspectiva de Allport (1967), Silberman, Higgins e Dweck (2005) evidenciaram o caráter ambíguo da religião, definindo-a como uma “faca de dois gumes” que pode, ao mesmo tempo, incentivar e desencorajar uma transformação mundial, bem como influenciar o atingimento dessa mudança ao facilitar dois tipos de ativismo: o violento e o pacífico.

Apesar da ênfase dada aos benefícios da religião sobre o comportamento e bem-estar humano, as pessoas podem igualmente, em nome de sua fé, perseguir objetivos perniciosos como o preconceito, a conquista da supremacia e a promoção da destruição (Allport, 1967; Hunsberger & Jackson, 2005; Silberman, Higgins, & Dweck, 2005). A história humana retrata diversos exemplos dos efeitos nefastos da religião, desde a perseguição dos cristãos na Antiguidade, da Inquisição na Idade Média e Moderna, até as perseguições, conflitos e ataques com pretextos religiosos que têm se proliferado pelo mundo atualmente. Exemplo disso é a mensagem violenta da rede Al Qaeda, que sugere que uma mudança mundial guiada pelo divino pode ser alcançada por meios religiosos: a guerra santa (*jihad*), que encorajou o ativismo para além do domínio religioso tanto contra os regimes considerados apóstatas no Oriente Médio quanto em combate ao ocidente considerado “infel”.

Resultados de estudos sugerem que a religiosidade está relacionada ao senso de sentido

³⁹ A religious sentiment of this sort floods the whole life with motivation and meaning.

e de propósito na vida e que sua relação pode ser moderada por fatores demográficos, relacionados, por exemplo, à idade (Reker & Wong, 1988) e a alguns grupos sociais (Ellison, 1995). Pesquisas indicam que as conexões entre religiosidade e o senso de sentido são ainda mais complexas na medida em que a religiosidade pode alterar a base do significado na vida ao mudar o foco da pessoa de preocupações hedônicas, de busca pelo prazer (Saraglou, Delpierre, & Dernelle, 2004; Schwartz & Huisman, 1995; Rokeach, 1969a), para preocupações eudemônicas, de viver de acordo com os valores centrais e autenticidade (Huta, 2015).

Todas essas características conferem à religião uma capacidade incomparável como recurso para o sistema de sentido global. Segundo Silberman (2005), a religião tem um poder excepcional de produzir sentido tanto em abrangência quanto em qualidade. Em termos de abrangência, a religião é um dos poucos sistemas que pode oferecer sentido à história do momento da criação até o final dos tempos, bem como para cada aspecto da vida humana, do nascimento até a morte.

Qualquer objeto ou mesmo eventos e situações da vida podem assumir um caráter religioso, por meio do processo que Mahoney, Pargament, Murray-Swank e Murray-Swank (2003) denominaram “santificação”: “um processo psicológico em que os aspectos da vida são percebidos como tendo caráter e significado espirituais”⁴⁰ (Mahoney, Pargament, Murray-Swank, & Murray-Swank, 2003, p. 220), ou seja, como manifestação do divino. A religião pode fornecer significado ao tempo (por exemplo, Natal, Ramadan e Pessach), aos espaços (templos, sinagogas, mesquitas, terreiros, Jerusalém e Meca), a papéis sociais (casamento, profissão e parentalidade), às pessoas (os líderes religiosos e os santos), a objetos materiais (crucifixos, livros, tais como a bíblia, torá, alcorão, e a cristais), e até mesmo a gestos (Mahoney, Pargament, Murray-Swank, & Murray-Swank, 2003; Pargament, Ano, & Wachholtz, 2005; Silberman, 2005).

Exemplos disso é o estudo de Mahoney, Pargament, Murray-Swank e Murray-Swank (2003) sobre a influência da religião sobre as dinâmicas familiares. Os achados da pesquisa sugerem que muitas pessoas percebem as relações familiares como sagradas, ou seja, acreditam que essas relações envolvem mais do que processos biológicos, psicológicos e sociais, elas creem que esses laços estão diretamente ligados à dimensão religiosa. As relações conjugais, as relações parentais, ou mesmo todo o sistema familiar, podem ser influenciados pelo sentido religioso e a ele atribuído.

A pesquisa de Kusner, Mahoney, Pargament e DeMaris (2014) sugere que a visão do

⁴⁰ . . . a psychological process in which aspects of life are perceived as having spiritual character and significance.

casamento como tendo qualidades sagradas (como eternidade ou santidade ou reflexo dos desígnios divinos) pode auxiliar os cônjuges a manter uma postura mais flexível sobre seus conflitos, o que proporciona um comportamento mais cordial ao se envolverem em conflitos. Como resultado, os membros da família podem experimentar diversos benefícios, tais como: o senso de sentido por meio das relações familiares, maiores níveis de satisfação pessoal, maior sensação de segurança e, inerente a isso, tendem a resistir a conflitos internos, pressões diárias e ameaças externas. Outro exemplo da influência do processo de “santificação” foi constatado no estudo de Krause, Hill, Emmons, Pargament e Ironson (2016) que identificou associação entre a percepção sagrada do corpo (ou seja, a crença de que o corpo é o templo de Deus) e a adoção de estilos de vida saudáveis (Krause, Pargament, & Ironson, 2018).

A religião como recurso de sentido tem sido descrita como singular em sua capacidade de oferecer respostas para as questões mais profundas da existência (Silberman, 2005) e, ao mesmo tempo, de fornecer sentido a situações específicas (Park, 2005; Wong, 2013). A religião provê respostas que oferecem esperança e senso de significado às pessoas, o que a torna um recurso poderoso de sentido, mesmo sob as circunstâncias mais difíceis como o sofrimento, a morte, desastres, experiências traumáticas e injustiça (Krok, 2014; Pargament, Ano, & Wachholtz, 2005; Park, 2011), desempenhando um papel importante no enfrentamento de situações estressantes (Park, 2005; Krok, 2014).

Pargament, Koenig e Perez (2000, p. 520) afirmam que “quando é perguntado como as pessoas lidam com situações estressantes, muitas pessoas mencionam a religião”⁴¹, “as crises podem ser vistas, através de uma lente espiritual, como ameaças, desafios, perdas ou oportunidades para o crescimento, para qualquer coisa que o indivíduo possa considerar sagrado”⁴² (Pargament, Magyar-Russel, & Murray-Swank, 2005, p. 479). Os resultados de estudo realizado por Park (2005) demonstraram como a religião pode ser um sistema de sentido dentro do qual as pessoas lidam com questões relacionadas à morte, remodelando sua perda, buscando por interpretações mais positivas, encontrando recursos de enfrentamento, e até mesmo identificando áreas de crescimento pessoal (Ellison, 1995).

A religião promove um conjunto de comportamentos autorregulatórios contribuindo para a prevenção a riscos de múltiplas formas (McCullough & Willoughby, 2009), por exemplo, ao normatizar escolhas de estilo de vida e de comportamentos saudáveis que contribuem diretamente para a saúde e o bem-estar (Krause, Ellison, Shaw, Marcum, & Boardman, 2016;

⁴¹ When asked how they cope with their most stressful situations, many people make mention of religion.

⁴² Crises can be viewed through a spiritual lens as threats, challenges, losses, or opportunities for the growth of whatever the individual may hold sacred.

McCullough & Willoughby, 2009; Powel, Shahabi, & Thoresen, 2003). Ademais, oferece fatores protetores, tais como o sentido para a vida (Emmons, 2003; Park, 2005; 2013; Wong, 2013), recursos de enfrentamento religioso (Panzini & Bandeira, 2007), e sistemas de apoio social e espiritual que, muitas vezes, servem para desenvolver o comportamento resiliente diante dos principais estressores da vida (Nooney & Woodrum, 2002; Pargament et al., 2000; Stone, Cross, Purvis, & Young, 2003).

A orientação religiosa não se reduz a um fenômeno intrapsíquico, mas tem natureza psicossocial: é parte de um processo recíproco e contínuo de inter-relação entre o indivíduo e a sociedade (Park, 2005; Saraglou, Delpierre, & Dernelle, 2004). As pessoas constituem seu sistema de sentido religioso por meio das relações estabelecidas com seus grupos culturais e com as instituições religiosas (Roccas, 2005; Saraglou, Delpierre, & Dernelle, 2004), que oferecem apoio e estrutura dentro das quais as pessoas se orientam e para onde se voltam em tempos de crise. Ao unificar valores, códigos morais, crenças, rituais, emoções e comunidade em um todo integrado (Schwartz & Huismans, 1995), essas instituições reforçam e facilitam a aplicação do sistema de sentido religioso pelas pessoas. A aplicação do sistema de sentido religioso pelas pessoas sustenta e reforça as determinações sociais das instituições mais amplas.

Uma abordagem que contempla esses múltiplos aspectos da religiosidade é a de centralidade da religiosidade proposta por Huber e Huber (2012). O constructo diz respeito à importância ou relevância dos significados religiosos na vida das pessoas. Os autores desenvolveram um instrumento que permite acessar e aferir o grau de centralidade da religiosidade: a Escala de Centralidade da Religiosidade.

A escala mede a intensidade de cinco dimensões teóricas entendidas como as principais da religiosidade ao apresentar conteúdos que abrangem toda a vida religiosa (ao contemplar aspectos públicos e privados, contempla tanto em seus elementos psicológicos quanto sociológicos), e são significativos e aceitáveis na maioria das tradições religiosas. As dimensões são: intelectual, ideologia, prática pública, prática privada e experiência religiosa (definições operacionais apresentadas no Quadro 2).

Quadro 2: Dimensões da Escala de Centralidade da Religiosidade

Dimensão	Definição operacional
Intelectual	Se refere à expectativa social de que pessoas religiosas possuem um conjunto de conhecimentos sobre religião e podem explicar por meio deles seus entendimentos sobre transcendência, religião e religiosidade. No sistema de construção religiosa pessoal, essa dimensão é representada como habilidades interpretativas, temas de interesse e estilos de pensamento. Um indicador geral para a dimensão intelectual é a frequência com que as pessoas pensam sobre questões religiosas, demonstrando com que regularidade os conteúdos religiosos são “atualizados” por meio do pensamento. Além disso, o conteúdo deste indicador é independente de qualquer preconceito confessional ou filiação religiosa.
Ideologia	Diz respeito à expectativa social de que os indivíduos religiosos tenham crenças sobre a existência e a essência de uma realidade transcendente e sobre a relação entre o transcendente e o humano. No sistema de construção religiosa pessoal, essa dimensão é representada como crenças, convicções inquestionáveis e padrões de plausibilidade. Essa dimensão pode ser medida por meio de indicadores gerais baseados no grau de plausibilidade da existência de uma realidade transcendente. A aceitação da existência de uma realidade transcendente é pressuposto para quaisquer conceitos e dogmas relativos à essência dessa realidade.
Prática pública	Trata da expectativa social de que as pessoas religiosas se integram em comunidades religiosas e que manifestam suas crenças na participação pública em rituais religiosos e em atividades comunitárias. No sistema de construção religiosa pessoal, tal dimensão é representada como padrões de ação e como um sentimento de pertencimento em relação a um grupo social, bem como a uma concepção ritualizada da transcendência relacionada à doutrina religiosa desse grupo. A intensidade dessa dimensão pode ser medida perguntando sobre a frequência com que alguém participa dos serviços religiosos e o quão importante ela considera tal participação.
Prática privada	Diz respeito à expectativa social de que pessoas religiosas se dediquem à transcendência em atividades e rituais individualizados no espaço privado. No sistema de construção religiosa pessoal, essa dimensão é representada como padrões de ação e um estilo pessoal de devoção ao transcendente. A intensidade dessa dimensão pode ser medida por meio de questões sobre a importância e frequência da prática privada da oração.
Experiência religiosa	Aborda expectativa social de que pessoas religiosas tenham algum tipo de contato com uma realidade última que as afeta emocionalmente. No sistema de construção religiosa pessoal, tal dimensão é representada como um conjunto de experiências e de sentimentos religiosos. Tal dimensão pode ser aferida por meio de questões sobre a frequência com que as pessoas experimentam ou sentem a presença ou intervenção de algo divino em suas vidas.

Fonte: Adaptado de Huber & Huber, 2012; Esperandio, August, Viacava, Huber, & Fernandes, 2019.

Segundo os autores (Huber & Huber, 2012), tais dimensões podem ser consideradas como representativas para a totalidade da vida religiosa. A partir de uma perspectiva psicológica, as cinco dimensões podem ser vistas como canais ou modos nos quais os construtos religiosos pessoais são formados e ativados. A ativação dos construtos religiosos na personalidade pode ser considerada como uma medida válida do grau de religiosidade de um indivíduo.

Inspirados nos estudos de Allport (1962; Allport & Ross, 1967), Huber e Huber (2012) entendem o conceito de sistema pessoal de concepções religiosas como “uma superestrutura na personalidade que consiste em todas as concepções pessoais relacionadas ao domínio, individualmente definido, da religião e religiosidade”. Tal sistema é ativado quando o indivíduo avalia algo em termos religiosos. Nesse sentido, as cinco dimensões centrais propostas pelos autores (Huber & Huber, 2012) podem ser consideradas como canais ou modos em que as concepções religiosas pessoais são ativadas. A escala proposta por Huber e Huber (2012) foi utilizada nesta tese como instrumento para identificar os sujeitos para as entrevistas. A forma de utilização da escala será detalhada no capítulo que trata dos procedimentos metodológicos da pesquisa.

Conforme apresentado neste capítulo, o sentido para a vida é uma característica inerente ao ser humano e fundamental para o entendimento de seu funcionamento ao determinar o curso, a direção e o significado de sua existência e dar coerência às suas experiências. Diversos exemplos foram apresentados de como a religião pode atuar como fonte desse sistema de sentido e sua influência pervasiva sobre as experiências das pessoas. Ao influenciar múltiplos aspectos da cognição, emoção e comportamento humano e atuar de forma abrangente no modo como as pessoas percebem e lidam com as situações da vida, a religiosidade também influencia a percepção e a relação das pessoas com seu trabalho (Allan, Douglass, Duffy, & MacCarty, 2015; Hicks, 2003; Park, 2012; Steger, Dik, & Duffy, 2012). O próximo capítulo tratará dessa intersecção entre espiritualidade religiosa e a dimensão profissional.

2.3 ESPIRITUALIDADE RELIGIOSA E SUAS RELAÇÕES COM O DOMÍNIO PROFISSIONAL

A abordagem puramente secular distorce nossa compreensão sobre a orientação das pessoas em relação ao trabalho, deixando a falsa impressão que ninguém pensa sobre o trabalho em termos religiosos quando, de fato, algumas pessoas pensam⁴³ (Davidson & Caddell, 1994).

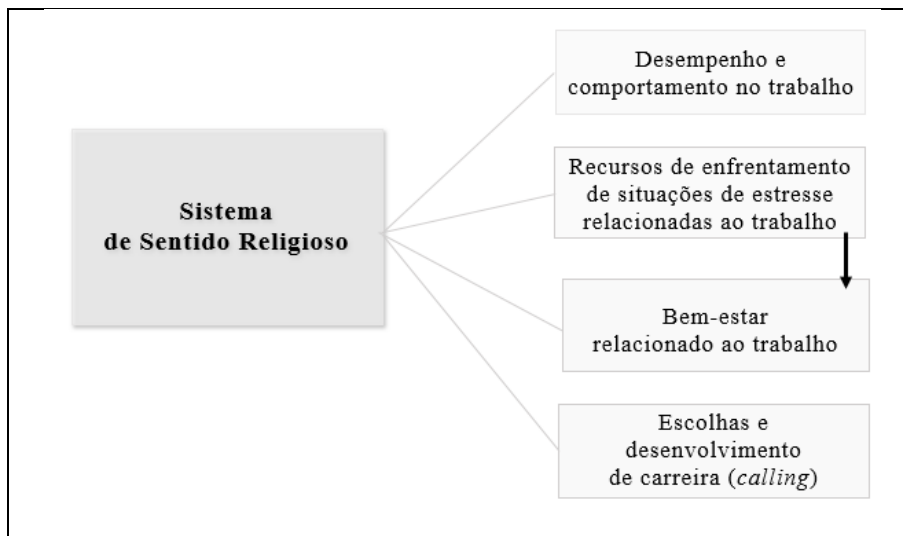
Nas últimas décadas, pesquisadores têm investigado as relações entre religiosidade e trabalho: “As religiões são diversas e complexas e as formas como podem estar relacionadas ao trabalho são multifacetadas”⁴⁴ (Naughton, Lynn, & VanderVeen, 2010, p. 676). Estudos sobre o tema demonstram a atuação da espiritualidade religiosa sobre a percepção, as atitudes e o

⁴³ The purely secular approach distorts our understanding of people’s orientations toward work, leaving the false impression that nobody thinks of work in religious terms when, in fact, some people do.

⁴⁴ Religions are diverse and complex and the ways in which they can combine with work are multifaceted.

comportamento das pessoas no trabalho (Klerk, 2005; Klerk, Boshoff, & VanWyk, 2006; Park, 2012), conforme representado na Figura 5.

Figura 5: A influência do Sistema de Sentido Religioso no trabalho



Fonte: Adaptado de Park (2012).

As crenças, objetivos e valores religiosos podem interferir no desempenho e na conduta das pessoas no trabalho, incluindo em sua motivação, seu empenho, seu envolvimento, suas tomadas de decisão e suas relações no ambiente de trabalho, suas escolhas e desenvolvimento de carreira, (Park, 2012; Klerk, 2005). O sistema de sentido também influencia nos recursos de enfrentamento utilizados pelas pessoas para lidar com situações de estresse. De acordo com resultados de pesquisas sobre senso religioso de sentido, pessoas com fortes convicções religiosas e que são comprometidos com seus objetivos religiosos, avaliam as situações difíceis com que se defrontam em termos religiosos (Pargament, 1992; Pargament, Ano, & Wachholtz, 2005, Pargament, Koenig, Hathaway, Grovengoed, Newman, & Janes, 1988), bem como utilizam suas convicções religiosas como recurso de enfrentamento com estressores relacionados ao trabalho (Park, 2012; Duffy & Blustein, 2005; Vasconcelos, 2006; Vasconcelos, 2017).

Para muitas pessoas, viver uma vida consistente com suas principais crenças religiosas e seguir na direção de seus objetivos últimos, fornece profundo senso de propósito (Duffy, Reid, & Dik 2010). Porque o trabalho desempenha um papel central na vida da maioria das pessoas, experimentar uma vida profissional que seja coerente com as crenças religiosas e que facilite o atingimento do objetivo último, proporciona mais altos níveis de bem-estar (Weiss, Skelley, Haughey, & Hall, 2003). As pesquisas sobre *calling* evidenciam a importância dessa

congruência, ao demonstrar que as pessoas que percebem seu trabalho como um “chamado”, manifestam maiores níveis de produtividade, menos absenteísmo e maior satisfação com o trabalho e percebem suas vidas como mais significativas (Duffy & Sedlacek, 2007; Duffy, Autin, & Douglass, 2016; Dobrow, 2004; Hall & Chandler, 2005).

As relações entre espiritualidade, religiosidade e trabalho foram exploradas pelo campo dos estudos organizacionais denominado Espiritualidade nas Organizações (EO), bem como pela Psicologia Vocacional. Estudos empíricos demonstraram que dimensões da espiritualidade no ambiente de trabalho (tais como construção de sentido, meditação e senso de missão) estão positivamente relacionadas à satisfação, ao desempenho, à produtividade e ao envolvimento das pessoas com o trabalho.

As subseções a seguir apresentam estudos dessa área que forneceram importante aporte para esta pesquisa.

2.3.1 *Spiritual turn*: os estudos de Espiritualidade nas Organizações

Espiritualidade e gestão, uma vez consideradas incompatíveis, se apaixonaram nas últimas décadas⁴⁵ (Benefiel, 2003, p. 383).

Nas últimas décadas nota-se um crescente interesse pelo tema da espiritualidade e sua relação com as diversas dimensões da vida humana, dentre elas, o trabalho. A partir dos anos 1980, o assunto despertou interesse de acadêmicos da área de gestão, provocando uma profusão de estudos sobre o multifacetado fenômeno. A literatura produzida buscava compreender e investigar as possíveis relações entre espiritualidade e ambiente de trabalho (Oswich, 2009), consolidando o tema **espiritualidade nas organizações** como objeto de pesquisa nos estudos organizacionais (Benefiel, 2003; Driver, 2007; Lips-Wiersma, Dean, & Fornaciari, 2009).

Outra evidência da notoriedade que o tema alcançou foi a criação, em 2000, da divisão *Management, Spirituality & Religion* no *Academy of Management* que ampliou o espaço para pesquisas sobre o assunto na Administração.

Apesar da ampla produção acadêmica sobre espiritualidade nas organizações, não há uma **definição** consensual dos termos “espiritualidade” e “espiritualidade nas organizações” ou mesmo sobre quais seriam suas relações exatas com o trabalho (Arnetz, Ventimiglia, Beech, DeMarinis, Lökk, & Arnetz, 2013). Uma explicação dada por estudiosos é a complexidade do assunto e que o tornaria de difícil redução a uma única definição (Tackney et al., 2017, Elkins,

⁴⁵ Spirituality and management, once thought incompatible, have in the past decade fallen in love.

Hedstrom, Hughes, Leaf, & Saunders, 1988), enquanto outros afirmam que tal indefinição é típica de campos de estudo que ainda estão em constituição (Benefiel, Fry, & Geigle, 2014; Giacalone & Jurkiewicz, 2010; Driver, 2007).

A pluralidade de compreensões do termo é evidenciada na revisão de literatura realizada por Karakas (2010, p. 91) que identificou “mais de 70 definições de espiritualidade no ambiente de trabalho, e ainda, nenhuma amplamente aceita”. O Quadro 3 apresenta as definições mais recorrentes nos estudos da área que possibilitam perceber a pluralidade de acepções dos termos nos estudos organizacionais.

Quadro 3: Espiritualidade nas Organizações: definições e níveis de análise

	Autor(es)	Definição
ESPIRITUALIDADE	Elkins, Hedstrom, Hughes, Leaf, & Saunders (1988)	Espiritualidade, que vem do latim, <i>spiritus</i> , significa ‘sopro de vida’, é uma forma de ser e de sentir que se dá por meio da consciência de uma dimensão transcendente e é caracterizada por certos valores em relação ao eu, aos outros, à natureza, à vida, e seja o que for considerado como supremo.
	Mitroff & Danton (1999)	. . . é o desejo básico de encontrar o sentido e propósito último na vida e viver uma vida integrada.
	Constantine, Miville, Warren, Gainor, & Lewis-Coles (2006)	Espiritualidade se refere à crença do indivíduo na natureza sagrada da vida em suas várias formas e a manifestação dessa crença na busca pelo bem e interconexão com as outras pessoas e coisas.
	Karakas (2010)	. . . a jornada para encontrar uma compreensão sustentável, autêntica, significativa, holística e profunda do eu existencial e sua relação / interconexão com o sagrado e o transcendente.
	Driver (2007)	. . . a espiritualidade organizacional refere-se à busca individual de um significado existencial no trabalho, com significado existencial, por sua vez, referindo-se a experiências pessoais e de vida e a situações concretas e tarefas que conectam a existência de alguém a algum propósito na vida.
ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES	NÍVEL INDIVIDUAL	
	Arnetz (2013)	. . . refere-se ao grau em que o senso de propósito, de significado e de interconexão geral de um indivíduo são integrados ao local de trabalho.
	Giacalone & Jurkiewicz (2010)	. . . aspectos do ambiente de trabalho, bem como do indivíduo, do grupo ou organização, que promove sentimento individual de satisfação por meio da transcendência. Ou seja, o processo de trabalho que facilita o senso do trabalhador de estar conectado a uma força não física além deles mesmos que provê sentimento de completude e satisfação.
	Sanders, Hopkings, & Geroy (2004)	. . . na medida em que as organizações encorajam um senso de sentido e interconectividade entre seus empregados.
	NÍVEL ORGANIZACIONAL	
Jurkiewicz & Giacalone (2004)	Espiritualidade no ambiente de trabalho é um modelo de valores organizacionais evidenciado na cultura que promove a experiência dos empregados de transcendente por meio do processo de trabalho, facilitando seu senso de estar conectado aos outros de uma forma que possibilita os sentimentos de plenitude e satisfação.	

Fonte: Elaborado pela autora.

Ashar e Lane-Maher (2004) e Joelle e Coelho (2017) identificaram três principais tipos de definições de espiritualidade na literatura de gestão, que se baseiam em diferentes níveis de análise. O primeiro, em nível individual, define a **espiritualidade como uma busca pessoal** por sentido e conectividade, por um trabalho com propósito, que transcenda suas instrumentalidades e possibilite a expressão da subjetividade. O segundo, em nível grupal, enfatiza os **aspectos aplicados da espiritualidade**: a influência da espiritualidade no comportamento das pessoas no ambiente de trabalho. E a terceira, em nível organizacional, que compreende a **espiritualidade como comportamento baseado em princípios**, ou seja, a organização pode ser considerada espiritualmente orientada, quando virtudes, éticas, valores, emoções, e intuição constituem suas políticas e procedimentos. E, apesar das distinções, concluem as autoras, as definições têm como elemento comum a compreensão da espiritualidade como:

. . . uma busca inata e universal de significado transcendente na vida . . . Acima de tudo, envolve o desejo de fazer um trabalho com propósito que sirva aos outros e de pertencer a uma comunidade com princípios. Envolve um anseio por conectividade e completude que só pode se manifestar quando se permite que se integre a vida interior com ao papel profissional a serviço de um bem maior (Ashar & Lane-Maher, 2004, p. 253).

Definir a espiritualidade no ambiente de trabalho em termos de suas partes constitutivas tem sido uma abordagem amplamente utilizada nas pesquisas da área (Benefiel, Fry, & Geigle, 2014; Houghton, Neck, & Sukumarakurup, 2016). A definição mais amplamente aceita nessa perspectiva é o modelo tridimensional proposto por Ashmos e Duchon (2000), segundo o qual a espiritualidade no ambiente de trabalho é composta por três dimensões básicas: (a) a **vida interior** (*inner life*) – refere-se às necessidades espirituais que, assim como as necessidades físicas e emocionais, constitui o indivíduo e precisam ser nutridas pelo trabalho; (b) o **trabalho com sentido e propósito**, que diz respeito ao alinhamento entre o trabalho e um propósito maior na vida e (c) o **senso de comunidade e de conectividade**, que trata da busca por viver em conexão com os outros por meio de um processo de compartilhamento, obrigação mútua e compromisso (Ashmos & Duchon, 2000; Duchon & Plowman, 2005; Mitroff & Denton, 1999).

Embora a espiritualidade no ambiente de trabalho tenha muitas dimensões, afirmam Kinjerski & Skrypnek (2004, p 39),

. . . é uma experiência holística onde os indivíduos compartilham um senso de interconectividade e propósito comum, de autenticidade, de alinhamento entre seus valores e ações, se sentem bem a respeito do que fazem, estão cientes de sua existência espiritual,

experimentam um senso de estar contribuindo para o bem comum e desfrutam de momentos místicos.

A espiritualidade poderia ser definida simplesmente como a “busca por um sentido na vida”, segundo Driver (2007, p. 64). Para a autora, essa seria a melhor definição operacional do construto, pois contempla a grande maioria das definições de espiritualidade e é clara o suficiente para contribuir para o desenvolvimento das pesquisas da área. Apesar do avanço do campo, ele ainda é percebido como um modelo emergente (Houghton et al., 2016, Benefiel, Fry, & Geigle, 2014; Giacalone & Jurkiewicz, 2010).

As pesquisas sobre a relação entre espiritualidade, religiosidade e trabalho abrangem ampla variedade de tópicos, temas e perspectivas de análise, conforme apresentado no Quadro 4.

Quadro 4: Espiritualidade nas Organizações: temas e níveis de análise

Nível de análise	Tema
Individual Foco: <i>autoajuda</i> – bem-estar, desenvolvimento e eficácia pessoal.	Escolha vocacional
	Liderança
	Bem-estar, bem-estar espiritual
	Criatividade e inovação
	Práticas espirituais no trabalho
	Experiências espirituais no trabalho
Organização Foco: facilitação para outros – liderança espiritual	Design de trabalho
	Construção de equipes e comunidades
	Organizações pós-capitalistas
	Princípios de organização espiritual
	Transformação/Mudança
	Intervenções (consultoria, <i>coaching</i> , aconselhamento).
Organização e Sociedade Foco: Engajamento – mudança institucional e social	Ética de negócio
	Sustentabilidade
	Responsabilidade social

Fonte: Adaptado de Gibbons (2000) e Oswick (2009).

As pesquisas sobre o tema fundamentam-se em diferentes perspectivas, classificadas por Karakas (2010) em três grupos: (a) a **perspectiva dos recursos humanos** – que aborda a atuação da espiritualidade no desenvolvimento do bem-estar e da qualidade de vida dos funcionários; (b) a **perspectiva filosófica** – que entende a espiritualidade como meio de proporcionar aos funcionários um senso de propósito e significado no trabalho; e (c) a **perspectiva interpessoal** – que contempla estudos que interpretam a espiritualidade como forma de prover aos funcionários um senso de interconexão, de pertencimento e de comunidade.

A **perspectiva dos recursos humanos** sugere que a incorporação da espiritualidade no trabalho aumenta o bem-estar dos funcionários ao aumentar sua moral, comprometimento e

produtividade, ao mesmo tempo em que diminui o estresse, o *burnout* e o *workaholism*. Nesse sentido, achados de pesquisa indicam que os programas de espiritualidade nas organizações implicam resultados positivos tanto em nível individual (como o aumento da satisfação e o comprometimento com o trabalho) (Roof, 2014), quanto no organizacional (como a redução do absenteísmo, o aumento da produtividade e do volume de negócios) (Arnetz, Ventimiglia, Beech, DeMarini, Lokk, & Arnetz, 2013; Joelle & Coelho, 2017; Vandenberghe, 2011; Walker, 2013).

Na **perspectiva filosófica**, a incorporação da espiritualidade no trabalho oferece aos funcionários e líderes um senso mais profundo de sentido e de propósito no trabalho. Segundo Burack (1999), a espiritualidade nas organizações abrange o crescimento espiritual e humano, que envolvem a resolução de problemas, aprendizagem individual e sentido de realização (Daniel, 2015). Como resultado, o senso de propósito melhora a atuação profissional tornando as pessoas mais produtivas e criativas (Duchon & Ashmos, 2005; Gupta, Kumar, & Singh, 2013; Howard, 2002; Saks, 2011).

Por fim, a **perspectiva interpessoal** enfatiza as relações interpessoais, as dimensões coletivas e as dinâmicas sociais da espiritualidade. Tal abordagem afirma que a incorporação da espiritualidade no ambiente de trabalho proporciona um senso de comunidade e de conexão aos membros da organização, aumentando seu apego, lealdade e pertença à organização. Fornecer aos funcionários um senso de comunidade e conexão é fundamental no contexto de trabalho atual (Daniel, 2015; Garcia-Zamor, 2003; Gupta, Kumar, & Singh, 2013).

Uma análise da literatura de EO permite inferir que, seja qual for a perspectiva, os estudos sobre espiritualidade nas organizações partem de concepção otimista sobre a relação entre espiritualidade e organizações. Exemplos disso são as noções recorrentes na literatura sobre o tema de que profissionais “conectados espiritualmente” com seu trabalho terão maior satisfação e que os “valores espirituais” no trabalho produzirão organizações mais éticas (Parboteeah, Hoegl, & Cullen, 2008; Parboteeah, Paik, & Cullen, 2009) e lucrativas (Epstein, 2002; Jurkiewicz & Giacalone, 2004; Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003; Mitroff & Denton, 1999;). Para Ashmos e Duchon (2000):

O movimento de espiritualidade no ambiente de trabalho diz respeito a trabalho com sentido, a conexão entre alma e trabalho, e está ganhando a atenção da América corporativa em parte por causa do reconhecimento que a alma nutrida no trabalho pode ser boa para os negócios⁴⁶ (Ashmos & Duchon, 2000, p. 136).

⁴⁶ The spirituality at work movement is about more meaningful work, about connection between the soul and work, and it is getting the attention of corporate America partly because of the recognition that nourishing the soul at work may be good for business.

Um grupo de pesquisadores acredita que a espiritualidade pode e deve ser utilizada para melhorar o desempenho organizacional. E alguns ainda afirmam ser essa a razão fundamental do interesse pelo tema na área: a relação positiva entre espiritualidade no trabalho, desempenho e sucesso organizacional (Daniel, 2015; Fernando, 2005; Roof, 2014). Segundo Burak (1999, p. 284), “a espiritualidade é vista como uma maneira de ajudar a garantir a rentabilidade em longo prazo, reforçar os retornos de curto prazo e estabelecer um tom mais harmonioso na organização”⁴⁷.

Pesquisas atestam tais relações ao demonstrar que organizações com programas voluntários de espiritualidade apresentaram maiores lucros e sucesso (Karakas, 2010). Contudo, essa noção não é consensual entre os pesquisadores da área (Karakas, 2010; Roof, 2014). Enquanto alguns acreditam que o tema trouxe um novo paradigma para os estudos organizacionais, deixando para trás o reducionismo, o positivismo e a perspectiva materialista; outros avaliam o tema com desconfiança identificando-o como uma “moda” (Fernando, 2005), com falhas metodológicas, sem validação empírica ou rigor teórico (Driver, 2007) e utilizam o termo “governo da alma” para tratar sobre a apropriação que consideram indevida pelas organizações de aspectos da espiritualidade e da religiosidade para fins de manipulação e controle dos funcionários (Lips-Wiersma, Dean, & Fornaciari, 2009).

Numa análise abrangente sobre as práticas da EO, Brown (2003) elenca aspectos positivos e negativos. Os positivos incluem promover a integridade e a integração, ética e estética no local de trabalho, auxiliar no desenvolvimento da competência emocional e espiritual, incentivar formas holísticas de trabalho, desenvolver o senso de comunidade no trabalho, capacitar a força de trabalho. E os negativos abrangem o controle da força de trabalho, com o uso para a aceitação das metas e práticas organizacionais, a manipulação do significado, a fuga de conflitos e de alcance da conformidade. Conclui a autora,

Na melhor das hipóteses, a espiritualidade no local de trabalho destina-se a proporcionar um meio para que os indivíduos integrem seu trabalho e sua espiritualidade, que proporcionará direção, conexão e totalidade no trabalho. Na pior das hipóteses, a espiritualidade no local de trabalho é uma nova moda de gerenciamento, com tons sinistros, que, quando desmascarados, provavelmente se mostrarão ineficazes e efêmero⁴⁸ (Brown, 2003, p. 396).

⁴⁷ . . . spirituality thinking is viewed as a way to help assure long run profitability, bolster shorter run returns, and establish a more harmonious tone in the organization.

⁴⁸ At its best, workplace spirituality is intended to provide a means for individuals to integrate their work and heir spirituality, which, it is alleged, will provide them with direction, connectedness and wholeness at work. At its worst, workplace spirituality is a new management fad, with sinister undertones, which, when unmasked, is likely to prove ineffective and ephemeral.

Outro exemplo dessa perspectiva crítica é o artigo *Theorizing the dark side of the workplace spirituality movement* (Lips-Wiersma, Dean, & Fornaciari, 2009). As perspectivas críticas buscaram promover análises que abarcassem não somente aspectos e resultados (considerados) positivos, mas dos possíveis malefícios da espiritualidade nas organizações. As análises ainda mais céticas identificaram a espiritualidade como uma forma de “mercantilização”, entendendo o movimento não como uma rejeição do materialismo, mas como uma manifestação da sociedade mercantilizada que está sendo criticada (Hicks, 2003). Essa perspectiva crítica (e muitas vezes autocrítica) das pesquisas da área tem se apresentado como tendência. Um exemplo é a edição especial de 2018 do *Journal of Management, Spirituality & Religion: Critical Perspectives on Corporate Mindfulness*.

Componente deste debate sobre a relevância e finalidade do tema para a área de gestão, as **razões** que desencadearam a emergência do *Spiritual Movement* ou *Spiritual Turn* (Driver, 2007) são outro tópico extensivamente tratado pelos pesquisadores. Alguns autores afirmaram que o interesse pelo tema é consequência das profundas mudanças ocorridas nas organizações no final dos anos 1990, dentre elas, o reconhecimento de que o ser humano é compelido por sua natureza a buscar um sentido ou propósito no trabalho como parte de um sentido existencial mais amplo (Bloch, 2008; Driver, 2007; Duffy, Reid, & Dik, 2010; Lips-Wiersma & Mills, 2014; Mirvis, 1997). Pondera Mitroff (2003, p. 375) “Quer nos agrade ou não, o trabalho está inextricavelmente interligado com a nossa eterna busca de sentido. O trabalho é parte integrante da nossa espiritualidade, nossa busca pelo sentido último.”⁴⁹ As pesquisas sobre espiritualidade seriam importantes como uma forma de compreender as organizações de forma mais holística, reconhecendo as pessoas como inerentemente espirituais e em busca de um sentido e propósito para a vida. Afirmam Ashmos e Duchon (2000, p. 136):

O reconhecimento da espiritualidade no ambiente de trabalho significa ver esse ambiente como povoado por pessoas que tem ambos o corpo e o espírito e acreditar que o desenvolvimento do espírito é tão importante quanto o desenvolvimento da mente . . . a expressão da espiritualidade no trabalho requer aceitar que os trabalhadores querem estar envolvidos em um trabalho que dê sentido às suas vidas.⁵⁰

Para tal perspectiva, não integrar as pesquisas sobre espiritualidade nos estudos organizacionais representaria um risco de negligenciar um importante aspecto da experiência

⁴⁹ Whether we like it or not, work is inextricably intertwined with our perpetual search for meaning. Work is an integral part of our spirituality, our search for ultimate meaning.

⁵⁰ The recognition of spirituality in the workplace means seeing the workplace as populated by people who have both a mind and a spirit and believing that the development of the spirit is as important as the development of the mind . . . the expression of spirituality at work requires accepting that employees want to be involved in work that gives meaning to their lives.

humana e, ao mesmo tempo, desconsiderar o que está sendo praticado nas organizações.

Outro grupo de pesquisadores sugeriu que o interesse pelo tema é uma tendência (Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003; Popp-Baier, 2010), resultado de uma transformação social mais ampla e de um movimento global em direção à integração entre a espiritualidade e o desenvolvimento humano (Ashmos & Duchon, 2000). A base argumentativa é construída sobre a noção de que a sociedade, especialmente a ocidental, está vivenciando um renascimento espiritual, seja ele por meio do restabelecimento das religiões e fé tradicionais ou por meio de Filosofias Orientais ou do movimento Nova Era (constituída por uma variedade de ideias e práticas que enfatizam uma nova era de autodescoberta, integração e harmonia) (Hicks, 2003).

Destacam-se diversos fatores que podem ter originado esse ressurgimento do interesse pela espiritualidade, dentre eles, a crescente diversificação da população (especialmente no que se refere àquelas tradições e expressões religiosas e espirituais presentes no ambiente de trabalho) (Hicks, 2003; Schaeffer & Mattis, 2012), particularmente as tradições e expressões que encorajam as pessoas a não fazerem a distinção entre vida pessoal e profissional, trabalho e não-trabalho e uma geral individualização e privatização da espiritualidade. Esse renascimento espiritual pode ser também compreendido como consequência dos recentes eventos do início do novo milênio, um estímulo à busca por alternativas para enfrentamento dos atos de terrorismo e dos medos existenciais que acompanham o aumento generalizado da violência (Hicks, 2003).

Uma terceira vertente argumentativa atribui o surgimento do tema espiritualidade nas organizações ao estresse causado aos empregados pelo ambiente organizacional turbulento, resultado da tecnologia, competição global, demissões e reengenharia (Burak, 1999). O trabalho se tornou menos seguro, mais contingente e temporário. Os trabalhadores estressados e desiludidos teriam se voltado para a espiritualidade com vistas a preencher suas necessidades de sentido, e como forma de lidar com seus medos, frustrações, raiva e isolamento resultantes de tal ambiente, das inseguranças no trabalho, da falta de confiança, e de um sentimento geral de ser um objeto para a maximização de lucro. O sentimento de desvalorização e de desumanização teriam criado uma necessidade de conforto espiritual e de sentido (Ashmos & Duchon, 2000; Garcia-Zamor, 2003; Geh & Tan, 2009).

Como resposta à mudança da realidade organizacional, a espiritualidade ganhou importância como uma ferramenta motivacional nas organizações (Roof, 2014). Enfrentando pressões de custo e de competição, e não tendo sucesso em responder a elas, as organizações têm buscado formas de reter, engajar e aumentar o tipo de comportamento produtivo crítico para o ambiente de trabalho atual, tais como criatividade, aprendizagem (Howard, 2002) e

comprometimento (Rego & Cunha, 2008; Rego, Souto, & Cunha, 2007; Petchsawang & McLean, 2017). Nessa linha argumentativa, as pesquisas sobre espiritualidade no ambiente de trabalho constituem um tópico fundamental para os estudos organizacionais, seja em resposta às necessidades espirituais (no sentido da integração do trabalho na busca de propósito para a vida) ou em resposta às transformações sociais e das realidades organizacionais.

Para Driver (2007), os estudos sobre espiritualidade apontaram para novas direções, focaram elementos não econômicos da vida organizacional e em aspectos essenciais da experiência humana, tais como os sentimentos humanos sobre o trabalho e o sentido do trabalho como parte integrante da experiência humana. Como resultado, os estudos de espiritualidade permitiram aos pesquisadores redefinir algumas fronteiras dos estudos organizacionais, trazendo para a discussão outras formas de compreensão da complexidade da existência humana.

No Brasil, o tema também ganhou a atenção de consultores, líderes e “gurus”. Na área acadêmica, a espiritualidade nas organizações ainda é um tópico pouco estudado e encontra-se segmentado em diferentes áreas como a Engenharia, a Administração, a Psicologia, a Sociologia e a área da saúde. Grande parte deles são ensaios teóricos (Barreto Thompson, & Feitosa, 2011; Barreto, Thompson, Bastos, & Feitosa, 2011; Silva, Durante & Biscoli, 2015; Vasconcelos, 2014, 2017) e as pesquisas empíricas tratam, principalmente, das relações entre espiritualidade e religiosidade e sua influência no comprometimento organizacional (Vasconcelos, 2010b), liderança (Vasconcelos, 2010b) e desempenho organizacional (Rego, Souto, & Cunha, 2007) – apenas citando alguns exemplos.

A despeito desse interesse em compreender a influência da espiritualidade e da religiosidade no ambiente de trabalho, e da extensa literatura dos estudos organizacionais sobre o tema, pouco tem sido estudado sobre as influências desses fenômenos na Carreira. Os estudos de espiritualidade nas organizações têm como foco compreender como a espiritualidade e a religião podem influenciar a dinâmica organizacional e afetar seus resultados, conforme apresentado. Ao apresentar as intersecções com o trabalho e demonstrar como essas dimensões podem assumir importante papel na forma como as pessoas compreendem e se relacionam com o trabalho, são importante aporte para este estudo.

A relações entre espiritualidade, religiosidade e trabalho também são tema de pesquisa da Psicologia Vocacional, estudos tratados a seguir.

2.3.2 Espiritualidade, religiosidade e carreira

Apesar da ênfase dada pelas abordagens contemporâneas de Carreiras à pessoa como protagonista de sua carreira e à centralidade da dimensão subjetiva (tais como a motivação pessoal, a construção do sentido pessoal e a expressão da identidade por meio do trabalho) (Parker & Arthur, 2002; Hall, 2003), os estudos da área têm dado pouca atenção à dimensão religiosa que, conforme apresentado, pode exercer poderosa influência na forma como muitas pessoas percebem e lidam com as diversas situações da vida (Emmons, 2005; Pargament, Ano, & Wachholtz, 2005; Park, 2005; Silberman, 2005; Wong, 2013).

As relações entre espiritualidade religiosa e carreira têm sido foco de estudos da área de Psicologia Vocacional, que buscam compreender o grau em que as crenças, objetivos e valores religiosos afetam a forma como as pessoas lidam com aspectos específicos de suas trajetórias profissionais (Duffy, 2006). Do ponto de vista do desenvolvimento de carreira, a religiosidade foi relacionada nessas pesquisas, sobretudo às tomadas de decisão de carreira (Duffy & Blustein, 2005; Duffy & Lent, 2008), às estratégias de enfrentamento em momentos de dificuldades na carreira (Constantine, Miville, Warren, Gainor, & Lewis-Coles, 2006; Royce-Davis & Stuart, 2000) e à busca vocacional (*calling*) (Constantine, Miville, Warren, Gainor, & Lewis-Coles, 2006; Davidson & Caddell, 1994; Duffy & Dik, 2009; Duffy, Reid, & Dik, 2010; Lips-Wiersma, 2002; Royce-Davis & Stewart, 2000).

Para um devoto, os entendimentos, os valores e propósitos religiosos estão presentes no decurso de sua vida (Hill & Pargament, 2003; McCullough & Willoughby, 2009; Silberman, 2005). A religião apresenta uma capacidade excepcional para proporcionar um senso de significado e de finalidade na vida (Emmons, 2005; Park, 2005; Silberman, 2005; Wong, 2013) e, portanto, significar o trabalho. Tal afirmação apoia-se em amplo corpo de literatura da Psicologia e da Psiquiatria que suporta a noção de que as pessoas que têm um forte senso religioso sofrem menos problemas de saúde, se recuperam mais rapidamente de doenças e experimentam menos estresse em períodos de doenças graves, em razão das estratégias de enfrentamento (*coping* religioso) (Duffy & Lent, 2008; Pargament, Ano, & Wachhold, 2005; Park, 2005).

A espiritualidade religiosa pode atuar como uma força motriz no processo decisório e, como um importante recurso valioso de suporte ao longo do processo de desenvolvimento de carreira, especialmente em tempos de instabilidade, como em momentos de transição. Assim, de acordo com as pesquisas da Psicologia Vocacional, a atuação da religiosidade na trajetória profissional está fundamentalmente relacionada aos apoios recebidos pelos profissionais

devotos, podendo ser de duas naturezas: espiritual, o **suporte espiritual** (entendido como a relação da pessoa com o sobrenatural) e/ou **suporte religioso** (compreendido como os apoios recebidos da comunidade religiosa) (Duffy & Lent, 2008; Ellison, 1995; Nooney & Woodrum, 2002).

Resultados de pesquisas apontam para as contribuições que o suporte social pode fornecer para a satisfação com a vida e bem-estar, visto que nas relações as pessoas estabelecem laços que as faz se sentirem apoiadas e amadas (Krause, Ellison, Shaw, Marcum, & Boardman, 2001; Nooney & Woodrum, 2002; Stone, Cross, Purvis, & Young, 2003). O apoio social desempenha dois importantes papéis na vida das pessoas: eleva o autoconceito (pessoas que relatam ter maior suporte social também reportam autoestima elevada, atitudes mais positivas e maior senso de pertencimento), e atua como um atenuador de estresse (pessoas com maior suporte social tendem a ter maior expectativa de vida, menos transtornos relacionados ao estresse e a desenvolverem melhores mecanismos de enfrentamento) (Stone, Cross, Purvis, & Young, 2003).

Apesar das eventuais relações entre os suportes secular e religioso, pesquisadores têm argumentado que a influência das relações sociais nas comunidades religiosas é especialmente acentuada, pois as pessoas que são mais envolvidas em sua fé tendem a receber mais suporte que as pessoas menos religiosas (Ellison, 1995; Krause, Ellison, Shaw, Marcum, & Boardman, 2001). A interação com as comunidades religiosas amplia as redes de relacionamento que oferecem tanto assistência tangível, como auxílio financeiro, quanto intangível, como sensação de segurança e pertencimento (Stone, Cross, Purvis, & Young, 2003; Ellison, 1995). Esses suportes, material e emocional, recebidos das redes sociais (nesse caso, dos membros da comunidade e dos líderes religiosos) podem contribuir para a saúde mental.

Segundo Ellison, (1995) isso se dá, em grande medida, pela estabilidade que essas relações oferecem: a presença regular em atividades religiosas permite o estabelecimento de relações entre pessoas com interesses comuns que podem ser cultivadas em contextos seculares. Além disso, o caráter normativo e de controle exercido pela religião ajudam, indiretamente, a evitar estados disfóricos ao incentivar estilos de vida que minimizem o risco de certos estressores sociais, como doenças graves e conflitos interpessoais (Ellison, 1995; Nooney & Woodrum, 2002).

Em estudo sobre a relação entre elementos da espiritualidade e o desenvolvimento de carreira, Royce-Davis & Stewart (2000) os participantes que praticavam uma forma organizada de espiritualidade, relataram como essencial a relação entre sua escolha de carreira e a possibilidade de desempenhar um papel significativo em suas comunidades imediatas. O

envolvimento e participação regular e padronizado em eventos rituais, aos quais os participantes atribuem um significado especial, podem reforçar as visões de mundo religiosas e as práticas religiosas privadas das pessoas (por exemplo, orações e demais atividades devocionais) (Elisson, 1995; Nooney & Woodrum, 2002).

Achados de pesquisas ainda sugerem que o mesmo sentimento experimentado no suporte religioso pode ser vivenciado na suposta relação da pessoa com um poder superior: a sensação de se sentir amado e apoiado por Deus⁵¹ incorre em uma série de atributos positivos para o bem-estar. Esse sentimento de bem-estar pode influenciar a percepção e atitude das pessoas em relação ao trabalho.

A pesquisa de Duffy e Blustein (2005) investigou as relações entre religiosidade e espiritualidade e “adaptabilidade de carreira” (entendida como os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas atuais e previstas, transições, traumas em seus papéis ocupacionais) (Savickas & Porfeli, 2012). Segundo os autores, a consciência espiritual e religiosidade serviram como preditores significativos de autoeficácia nas decisões de carreira, ou seja, a estabilidade e o suporte concedidos por uma forte base religiosa e espiritual possibilitam à pessoa ter confiança sobre suas decisões, incluindo as concernentes à carreira (Duffy, 2006).

A fé pode, portanto, desempenhar importante papel nas tomadas de decisão de carreira para indivíduos com comprometimento religioso ou espiritual. Segundo Duffy e Dik (2009) isso é notadamente verdadeiro para aquelas pessoas que têm orientação religiosa intrínseca que podem expressar a crença num plano divino para suas vidas ou, especificamente, para suas carreiras (Constantine, Miville, Warren, Gainor, & Lewis-Coles, 2006; Royce-Davis & Stewart, 2000) e podem ver as decisões de carreira como uma extensão de um processo geral de uma busca por discernir a vontade de Deus.

Para alguns, esse processo de discernimento pode implicar ter (ou querer ter) uma experiência por meio da qual um caminho de carreira específico é mostrado por meio da inspiração divina ou de uma revelação (Dik, Duffy, & Eldrige, 2009; Weiss, Skelley, Hall, & Haughey, 2003). As pessoas com crenças religiosas percebem esse controle divino como mediado pelas experiências ou circunstâncias da vida ou por meio de seus próprios interesses, habilidades ou características de personalidade (Dik, Duffy, & Eldrige, 2009; Duffy & Sedlacek, 2009). Uma vez que um plano de carreira tenha sido identificado como consistente

⁵¹ Grande parte das pesquisas realizadas sobre o tema tiveram como participantes devotos de denominações religiosas cristãs. Contudo, com base nas teorias e em outras pesquisas (apresentadas anteriormente) parece plausível afirmar que tal influência também se dê em relação a outras entidades compreendidas como um poder superior, não necessariamente o Deus das tradições cristãs ocidentais.

com os planos ou com a vontade de Deus, os indivíduos podem orientar suas atividades em seguir esse plano como uma forma de honrar Deus (ou um poder superior). Isso é o que alguns autores denominam *calling*, definido como a percepção do indivíduo de ter sido designado (ou “chamado”) a uma carreira específica. Segundo Duffy, Reid e Dik (2010) o *calling* contempla três dimensões: a experiência da convocação transcendente advinda de além do *self*, a busca de atividade dentro do papel no trabalho como um recurso ou extensão do senso de propósito ou sentido da vida, e ver os valores e objetivos de orientação para o outro como principal recurso de motivação.

O conceito de *calling* (como apresentado na seção 2.1.1) tem sido utilizado nos estudos de carreiras como exemplos típicos de ênfase na carreira subjetiva e sucesso psicológico. Embora a noção de vocação ou de “chamado”, de acordo com a definição contemporânea dos termos, não se limite a pessoas religiosas, pode ser mais proeminente em tais indivíduos (Duffy & Dik, 2009). Hall & Chandler (2005), apresentam as diferenças entre a concepção religiosa e secular do termo (Quadro 5).

Quadro 5: Versões religiosa e secular de *calling*

	Visão Religiosa	Visão Secular
Origem do chamado	Deus ou poder superior	Da pessoa
A quem serve?	O chamado serve a comunidade	Serve o indivíduo e a comunidade
Forma de identificar o chamado	Discernimento (ex., oração, escuta)	Introspecção, reflexão, meditação, atividades relacionais
O sentido	Promover o plano maior de Deus para a vida de um indivíduo	Promovendo o propósito do indivíduo para a realização pessoal

Fonte: Adaptado de Hall & Chandler, 2005.

Estudo realizado por Duffy e Sedlacek (2007) explorou como a presença ou a busca por *calling* se relaciona ao desenvolvimento de carreira num grupo de alunos universitários ingressantes. Como resultado, os autores encontraram uma relação positiva entre *calling* e segurança na decisão, conforto e clareza nas escolhas, e uma relação negativa com indecisão e falta de informação educacional. Os achados da pesquisa sugerem que os alunos que sentem o “chamado” têm um bom senso de seus interesses e de suas habilidades, se sentem mais confortáveis em tomar decisões de carreira e são mais consistentes na área específica de trabalho que gostariam de ingressar.

Estudos sobre vocação e *calling* aproximam a noção de religiosidade, espiritualidade e carreira. Um exemplo dessa perspectiva é o estudo de Weiss, Skelley, Haughey e Hall (2003) que integra aspectos das carreiras contemporâneas, a literatura de liderança e a tradição cristã,

apresentando uma perspectiva dessa tradição sobre “vocação”, “chamado” e propósito na vida. Segundo os autores, a tradição cristã fornece rica e variada fonte de reflexão sobre as experiências de trabalho, liderança, vocação e *calling*.

A “vocação” se refere à orientação fundamental de vida e, em termos cristãos, todas as pessoas compartilham de uma mesma e única vocação: amar Deus e a seu próximo. Nessa perspectiva, a vocação é percebida como maior que a carreira e determinada por Deus. Contudo, a resposta para aceitar esse chamado é livre. Ademais, a vocação responde às necessidades da comunidade além das necessidades individuais. Segundo os autores (Weiss, Skelley, Haughey, & Hall, 2003), essa noção de chamado desafia os pressupostos do “planejamento” de carreira. A tradição cristã afirma que as pessoas têm escolhas contínuas e fundamentais a serem feitas sobre suas carreiras, mas uma diferença fundamental entre a “vocação” e a carreira encontra-se na fonte da decisão: a vocação é decidida pela pessoa, com base em um desígnio divino, atendendo a necessidades da comunidade.

Os autores (Weiss, Skelley, Haughey, & Hall, 2003) salientam a perspectiva da literatura de gestão sobre o desenvolvimento de carreira como processo centrado na pessoa que se inicia com avaliações psicológicas, de interesses, de habilidades e de valores, como base para a compreensão das aptidões e potencial perfil de carreira. Esse processo geralmente termina quando a pessoa aceita uma posição, um trabalho ou uma oportunidade de mercado. Porém, os autores questionam: se enfatizando as oportunidades econômicas, de mercado e as capacitações técnicas e interpessoais, estão sendo contempladas demandas inerentes à existência humana e indagações religiosas tais como:

Quem sou eu nessa posição? Essa posição está me ajudando a preencher meu chamado maior e propósito de vida? Os dons e talentos que me foram dados por Deus estão sendo usados? A minha identidade está sendo realizada? Estou feliz espiritualmente assim como estou economicamente? Esses temas na literatura de gestão vão além do mercado e das práticas econômicas de carreiras . . . Mas elas vão longe o suficiente na abordagem da questão sobre como a pessoa pode encontrar o propósito último ou mais profundo ou o chamado na vida?⁵² (Weiss, Skelley, Haughey, & Hall, 2003).

As respostas a essas indagações podem ser oferecidas pelas religiões. Na perspectiva cristã, a oração e o diálogo com Deus e com a comunidade, podem fornecer sinais e caminhos para compreender sobre quem somos, sobre qual é nosso propósito na vida e como nos tornamos

⁵² Who am I in this position? Is this position helping to fulfill my larger calling and purpose on earth? Are my God gifts and talents being used? Is my identity being realized? Am I spiritually as well as economically happy? . . . But do they go far enough in addressing the question we posed regarding how a person can find ultimate or deeper purpose and calling in life?

quem somos (Weiss, Skelley, Haughey, & Hall, 2003).

Numa perspectiva mais ampla, Lips-Wiersma (2001) realizou um estudo psicobiográfico longitudinal a fim de investigar a influência da espiritualidade (entendida pela autora como processo de encontrar sentido e propósito na vida e de viver de acordo com as convicções pessoais profundas) nos comportamentos de carreira. Os achados do estudo demonstraram que a espiritualidade influencia os propósitos de carreira, a produção de sentido e a coerência. Os quatro principais propósitos de carreira reportados pelos entrevistados foram: (1) o desenvolvimento da identidade – autoconhecimento, crescimento pessoal e a manutenção da integridade; (2) a unidade com os outros – o compartilhamento de valores e o sentimento de pertencimento; (3) a autoexpressão – criar, realizar e influenciar outras pessoas; e (4) servir os outros. Esses propósitos que emergiram na pesquisa evidenciam que as crenças das pessoas sobre aquilo que vale a pena influenciam suas carreiras e podem ampliar o conhecimento sobre o que é significativo para as pessoas em termos espirituais.

Os resultados da pesquisa de Lips-Wiersma (2002) correspondem aos de outras pesquisas realizadas a respeito da atuação dos aspectos subjetivos da religiosidade (relacionados às crenças, aos valores e ao sentido religioso) sobre a percepção e comportamento das pessoas em relação ao trabalho e, conseqüentemente, sobre seu desenvolvimento de carreira (Duffy, Reid, & Dik, 2009). Por exemplo, os valores relacionados ao trabalho (entendidos como o que a pessoa deseja de sua carreira e quais os aspectos de seu trabalho são importantes para que se sintam satisfeitas) desempenham um importante papel nas decisões de carreira (Duffy, Reid, & Dik, 2010). Os autores (Duffy, Reid, & Dik, 2010) afirmam que existem diversas taxonomias, cujos valores típicos incluem: prestígio, salário, segurança no trabalho e altruísmo.

Estudos demonstram que pessoas que se consideram espiritualizadas tendem a valorizar o servir outros por meio do seu trabalho (Constantine, Miville, Waren, Gainor, & Lewis-Coles, 2006; Royce-Davis & Stewart, 2000) e o trabalho com sentido e integrado aos propósitos fundamentais de vida. Tais valores são adotados como importante medida de seu êxito profissional.

A revisão de literatura apresentou abordagens e pesquisas referentes às principais variáveis deste estudo: Carreira e Espiritualidade Religiosa. Tratou-se o contexto e principais abordagens contemporâneas de carreiras, bem como a ênfase dada por essas perspectivas às dimensões subjetivas das trajetórias profissionais.

Foram também apresentados os principais modelos interpretativos de sentido para a vida, que embasam a noção de espiritualidade, e a religião como fonte de sentido. E, por fim, foram apresentados estudos que abordam a espiritualidade religiosa e suas relações com o âmbito profissional. Apresentada as perspectivas que serviram de aporte e fundamento para esta pesquisa, serão detalhados a seguir os procedimentos metodológicos.

3 MÉTODO

Este capítulo apresenta e descreve os procedimentos metodológicos deste estudo.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Esta é uma pesquisa de **natureza exploratória**, que se caracteriza por seu objetivo de “aumentar o conhecimento do pesquisador acerca do fenômeno que deseja investigar em estudo posterior, mais estruturado, ou da situação em que pretende realizar o seu estudo, o esclarecimento de conceitos, o estabelecimento de prioridades para pesquisas futuras” (Selltiz, Jahoda, Deutsch, & Cook, 1967, p. 60).

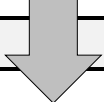
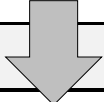
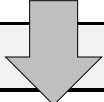
O objetivo de “identificar e analisar as conexões percebidas por profissionais entre sua espiritualidade religiosa e sua carreira” foi abordado por meio do **enfoque qualitativo** cuja adequação se justifica por permitir “descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais . . . e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades dos comportamentos dos indivíduos” (Richardson, 1999, p. 80). Além disso, proporciona “riqueza interpretativa, contextualização do ambiente ou entorno, detalhes e experiências únicas . . . ” (Sampieri, Lucio, & Collado, 2013, p. 41) e possibilita uma visão sistêmica, abrangente e integrada do contexto em estudo: de seus arranjos sociais, de suas formas de atuação e de suas regras explícitas e implícitas (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014).

A pesquisa qualitativa demonstrou-se adequada, pois objetivava-se obter o ponto de vista dos participantes (suas emoções, prioridades, experiências, significados e outros aspectos subjetivos), tendo como preocupação suas vivências tal como foram por eles sentidas e experimentadas (Sampieri, Lucio, & Collado, 2013; Miles, Huberman, & Saldaña, 2014; Creswell, 2007).

Desenho da pesquisa

O Quadro 6 apresenta, previamente, as etapas da pesquisa e os procedimentos adotados em cada uma delas, que são detalhados nas seções seguintes.

Quadro 6: Desenho da pesquisa

ETAPA 1 – Quantitativa	
<p>Objetivo principal: Identificar participantes para a Etapa 2 (entrevistas)</p> <p>Perfil buscado: profissionais / mais de 10 anos no mercado de trabalho / alto grau de centralidade religiosa</p> <p>Instrumento: <i>Survey online</i> (entre julho e dezembro de 2018) – Composição do questionário: Dados demográficos/ Inventário de Centralidade da Religiosidade</p> <p>População: alunos e ex-alunos programas de educação continuada para executivos</p> <p>Amostra: 276 respondentes</p> <p>Análise de dados:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Estatística descritiva – perfil; — Análise Multivariada – ANOVA – correlações significativas: entre grau de centralidade religiosa e sexo / trabalho voluntário / religião — Análise de <i>Cluster</i> – grau de centralidade da religiosidade: <ul style="list-style-type: none"> <i>Cluster 1</i> – Não religiosos (36) <i>Cluster 2</i> – Religiosos (106) <i>Cluster 3</i> – Altamente Religiosos (114) 	
Seleção para a Etapa 2	
<p>80 se dispuseram a ser entrevistados</p> <p>6 grupos (considerando filiação religiosa)</p> <p>Seleção aleatória de um homem e uma mulher (considerando o resultado da etapa 1 da relação entre grau de religiosidade e sexo):</p> <ul style="list-style-type: none"> — Católicos – um homem/duas mulheres (pré-testes); — Kardecistas (um homem/ uma mulher); — Espiritualistas (um homem/uma mulher); — Evangélicos (um homem/ uma mulher); — Budistas (uma mulher – era a única no grupo com alta centralidade); — Sem filiação religiosa (uma mulher). 	
ETAPA 2 – Qualitativa	
<p>Objetivo principal: Investigar a percepção dos profissionais com alta centralidade da religiosidade sobre a relação entre sua espiritualidade religiosa e sua carreira.</p> <p>Instrumento: entrevista semiestruturada</p> <p>População: 80 voluntários selecionados na etapa 1</p> <p>Amostra: 11 entrevistados</p> <p>Análise de dados: Codificação; matriz estrutural; codificação baseada em conceitos.</p> <p>Utilização do <i>Software NVivo</i>.</p>	

Fonte: Elaborada pela autora.

Cabe esclarecer que, embora o estudo conte com uma etapa quantitativa, classifica-se como uma pesquisa fundamentalmente qualitativa. A etapa quantitativa objetivou uma identificação precisa e rigorosa dos sujeitos de pesquisa.

3.2 ETAPA 1

Esta seção apresenta procedimento e resultados da etapa 1 desta pesquisa.

3.2.1 População e amostra

A população da primeira etapa deste estudo foi constituída por profissionais, atuantes em diferentes segmentos organizacionais, alunos e ex-alunos de programas de educação continuada para executivos de uma instituição de ensino superior da cidade de São Paulo. A amostra não probabilística contou com **266 respondentes**.

3.2.2 Instrumento de coleta

O questionário utilizado para a coleta dos dados da primeira etapa desta pesquisa foi desenvolvido com o objetivo de identificar sujeitos com o perfil desejado para a segunda etapa: (1) profissionais (entendidos aqui como alguém que possui conhecimentos especializados e título que ateste sua especialização na área de atuação); (2) com mais de 10 anos no mercado de trabalho (visto que tinha por objetivo identificar uma possível influência da espiritualidade religiosa sobre a “carreira”, definida nesta pesquisa como “a sequência de experiências pessoais de trabalho ao longo do tempo”); (3) que tivessem a religiosidade como elemento central em suas vidas, e, por fim, (4) identificar pessoas de diferentes afiliações religiosas, considerando o objetivo de comparar a influência da religiosidade sobre a trajetória profissional advindas de características religiosas.

O questionário é composto de duas seções (Apêndice 1). A primeira (questões de 1 a 14) trata de dados demográficos relativos à idade, sexo, formação, cargo/ocupação, natureza da organização, setor de atuação, tempo no mercado de trabalho, renda, prática de trabalho voluntário, escolaridade e afiliação religiosa. As denominações religiosas apresentadas como opções de resposta na questão referente à afiliação religiosa, basearam-se nas informações do censo demográfico brasileiro de 2010 (IBGE, 2010).

A segunda seção do questionário (questões 15 a 24) objetivou avaliar o grau de importância da religiosidade na vida dos respondentes por meio da utilização da Escala de Centralidade da Religiosidade. Essa escala (*Centrality of Religiosity Scale – CRS*), desenvolvida por Huber e Huber (2012), é uma medida da centralidade, importância ou relevância de significados religiosos, que já foi aplicada em mais de 100 estudos nas áreas de

Sociologia da Religião, Psicologia da Religião e Estudos Religiosos em 25 países, tendo um total de mais de 100 mil participantes. A escala mede a intensidade de cinco dimensões teóricas entendidas como as principais da religiosidade ao apresentar conteúdos que abrangem toda a vida religiosa: intelectual, ideologia, prática pública, prática privada e experiência religiosa, conforme tratado na seção 2.2.3 desta tese.

A escala de centralidade da religiosidade objetivava assegurar a identificação de um conjunto de casos que permitisse alcançar o objetivo central desta pesquisa de investigar se os profissionais percebem eventuais influências da espiritualidade religiosa sobre sua carreira.

A seguir, o Quadro 7 apresenta as questões correspondentes a cada uma das dimensões no questionário.

Quadro 7: Dimensões da escala de centralidade da religiosidade e questões correspondentes

Dimensão	Questões correspondentes
Intelectual	Q16. “Quanto você se interessa em aprender mais sobre assuntos religiosos? ” Q21. “Com que frequência você pensa sobre questões religiosas?”.
Ideologia	Q18. “Até que ponto você acredita na existência de Deus ou de algo divino” Q20. “Até que ponto você acredita em vida após a morte – por exemplo, imortalidade da alma, ressurreição ou reencarnação”.
Prática pública	Q15. “Com que frequência você costuma participar de serviços religiosos? ” Q19. “Que importância tem para você a participação em atividades religiosas?”.
Prática privada	Q17. “Qual é a importância da oração pessoal para você? ” Q24. “Com que frequência você normalmente ora/reza?”
Experiência religiosa	Q22. “Com que frequência você passa por situações nas quais tem o sentimento de que Deus ou alguma coisa divina quer se comunicar ou revelar alguma coisa para você? ” Q23. “Com que frequência você passa por situações nas quais tem o sentimento de que Deus ou um ser superior intervém em sua vida?”

Fonte: Adaptado de Huber & Huber, 2012; Esperandio, August, Viacava, Huber, & Fernandes, 2019.

A Escala de Centralidade da Religiosidade utilizada nesta tese foi o instrumento de Huber & Huber validado para a população brasileira (Esperandio, August, Viacava, Huber, & Fernandes, 2019).

3.2.3 Procedimento de coleta de dados

A coleta de dados da primeira etapa foi realizada por meio de um levantamento (*survey*), realizado em um período de cinco meses. Os respondentes foram contatados via *e-mail*

(Apêndice 2).

3.2.4 Processamento de dados

Os dados coletados foram processados por meio do *Software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)*. Os procedimentos estatísticos utilizados foram: estatística descritiva, análise de variância (ANOVA), análise de *cluster* e análise de correlação.

- A análise descritiva diz respeito à organização e resumo de informações com o objetivo de facilitar o estudo e discussão de dados. Nesta pesquisa, a análise descritiva (tratada no item 3.2.5.1) apresenta as informações referentes ao perfil pessoal, profissional e religioso dos participantes da etapa 1.
- A análise de agrupamento (ou *cluster analysis*) é um conjunto de técnicas multivariadas que objetiva “maximizar a homogeneidade de objetos dentro de grupos, ao mesmo tempo em que maximiza a heterogeneidade entre grupos . . . assim, se a classificação for bem-sucedida, os objetos dentro dos agrupamentos estão próximos quando representados graficamente e diferentes agrupamentos estarão distantes” (Hair, 2005, p. 384). A análise de agrupamentos foi utilizada para verificar a ocorrência de subgrupos entre os respondentes, considerando seu grau de centralidade da religiosidade.
- O método de agrupamento de dois estágios (*two-step cluster analysis*) busca formar grupos homogêneos com o máximo de heterogeneidade entre grupos possível. Nesta tese, o teste identificou a correlação entre variáveis do estudo (centralidade da religiosidade e as variáveis demográficas).

3.2.5 Análise dos resultados

Esta seção apresenta a análise dos resultados da etapa 1 e os procedimentos de seleção dos participantes para a etapa 2.

3.2.5.1 Caracterização da amostra

A amostra desta etapa do estudo contou com **266 respondentes**, profissionais alunos e ex-alunos de programas de educação continuada para executivos numa instituição de ensino da cidade de São Paulo. As Tabelas 1 e 2 apresentam, respectivamente, os dados demográficos pessoais e profissionais. Os dados demográficos sobre filiação religiosa estão em tabela específica (Tabela 3) por tratar-se de variável central neste estudo.

A idade média dos respondentes é de 48 anos. Em comparação com os dados gerais (registrados entre 2002 e 2018) fornecidos pela instituição, observou-se uma diferença estatística em relação à média apresentada na amostra desta pesquisa. A média de idade dos alunos da instituição é de 37 anos. Tal resultado pode ser explicado pela base de sujeitos acessados que é composta de ex-alunos da instituição, de turmas realizadas desde o início dos anos 2000. O resultado pode estar também relacionado ao tema da pesquisa que pode ter gerado interesse no grupo de respondentes. Pesquisas demonstram associações positivas entre idade e grau de religiosidade, evidenciando que o interesse por aspectos religiosos aumenta com a idade. A religião está associada ao bem-estar, incluindo ser uma fonte de conforto e esperança em tempos difíceis e criar um senso de comunidade e pertencimento (Malone & Dadswell, 2018; Stuckey, 2003).

Outro dado inusitado é a proporção equivalente entre homens e mulheres (49,8% e 50,2%, respectivamente), numa população composta por profissionais em posições de alta hierarquia. Usualmente, a literatura (Instituto Ethos, 2015; Lucas, 2015; Teixeira & Góis, 2015) aponta certa predominância de homens em cargos de nível hierárquico mais alto. Pesquisa do Instituto Ethos (2015), realizada com 117 empresas do grupo das 500 Melhores Empresas para se trabalhar, revelou que, apesar das mulheres serem a maioria na população brasileira, terem nível de instrução superior aos homens e estarem em maior proporção na população economicamente ativa (PEA), elas “enfrentam um afunilamento hierárquico no corpo de funcionários, com menor inclusão de mulheres na medida em que aumentam as atribuições de comando”. Outra possibilidade é que o resultado se deva à natureza dos cursos que os respondentes participam (ou participaram) (por exemplo, MBA Recursos Humanos que tem predominância de alunas), ou ainda à relação das mulheres com a religião (questão abordada adiante nas análises das correlações entre centralidade religiosa e sexo).

Tabela 1: Perfil demográfico pessoal dos respondentes da etapa 1

	Descrição	n	%
Faixa etária	De 20 a 35 anos	70	26,4%
	De 36 a 45 anos	90	34,0%
	De 46 a 55 anos	61	23,0%
	De 55 a mais anos	44	16,6%
Sexo	Feminino	132	50,2%
	Masculino	131	49,8%
Estado Civil	Casado/união estável	196	75,1%
	Solteiro	39	14,9%
	Separado/divorciado	24	9,2%
	Viúvo	2	0,8%
Número de filhos	0	89	34,2%
	1	67	25,8%
	2	72	27,7%
	3 ou mais	32	12,3%

Fonte: Elaborada pela autora.

Quanto aos aspectos profissionais, a maioria dos respondentes da amostra é composta por graduados nas áreas de Ciências Sociais Aplicadas (38,7%), Ciências Humanas (22,9%) e Engenharias (21,8%), o que pode dever-se à natureza dos cursos oferecidos pela instituição *locus* da pesquisa estudada. E sendo alunos, ou ex-alunos, de programas de educação continuada, especializações e MBAs, pode explicar a maioria do grupo ter apresentado grau mínimo de formação *lato sensu* (74,5% da amostra).

A maior parte deles está a mais de 21 anos no mercado de trabalho (73,1% do total de respondentes), resultado esse explicável pela média de idade da amostra.

Os respondentes apareceram distribuídos em diversos setores de atuação, com concentração de 15% nas indústrias de transformação, setor composto por múltiplos subsetores. A variedade de setores de atuação pode ser justificada pelas características da população acessada, alunos e ex-alunos de diversas áreas de negócios.

Quanto à posição hierárquica, os respondentes pertencem a cargos de nível superior, com ou sem função de comando, sendo 37% em cargos de gerência e 26,7% diretoria ou presidência. Dispõem de alto nível de renda (59% com renda acima de 30 salários mínimos), resultado que pode ser explicado pelo conjunto de características da amostra: maioria localizada em São Paulo, estado com as maiores rendas *per capita* brasileiras, o grau de escolaridade e os cargos.

Tabela 2: Perfil profissional dos respondentes da etapa 1

	Descrição	n	%
Área de Graduação	Ciências Sociais Aplicadas	103	38,7
	Ciências Humanas	61	22,9
	Engenharias	58	21,8
	Ciências Exatas e da Terra	16	6,0
	Ciências da Saúde	7	2,6
	Ciências Biológicas	6	2,3
	Linguística, Letras e Artes	3	1,1
	Ciências Agrárias	2	0,8
	Outros	6	2,3
Grau máximo de escolaridade	Lato Sensu	196	74,5
	Pós-graduação	36	13,7
	Mestrado	23	8,7
	Doutorado	7	2,7
	Curso superior	1	0,4
Natureza da organização	Privada	240	91,3
	Sem fins lucrativos	7	2,7
	Pública	6	2,3
	Outra	6	2,3
	Mista	4	1,5
Sector	Indústrias de Transformação	40	15,0
	Saúde Humana e Serviços Sociais	25	9,4
	Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas	23	8,6
	Atividades Financeiras, de Seguros e Serviços Relacionados	20	7,5
	Informação e Comunicação	19	7,1
	Educação	15	5,6
	Atividades Administrativas e Serviços Complementares	11	4,1
	Construção	9	3,4
	Alojamento e Alimentação	7	2,6
	Eletricidade e Gás	7	2,6
	Agricultura, Pecuária, Produção Florestal, Pesca e Aquicultura	6	2,3
	Transporte, Armazenagem e Correio	6	2,3
	Arte, Cultura, Esporte e Recreação	5	1,9
	Atividades Imobiliárias	3	1,1
	Indústrias Extrativas	2	0,8
Outros	65	24,4	
Tempo no mercado de trabalho	De 1 a 20 anos	70	26,7
	De 21 a 30 anos	100	38,0
	31 ou mais anos	92	35,1
Cargo	Gerente	99	37,0
	Presidente/Diretor	71	26,7
	Autônomo ou profissional liberal	29	10,9
	Empresário/empreendedor	19	7,1
	Especialista/Analista/Administrativo	18	6,8
	Supervisor/Coordenador	14	5,3
	Não trabalho atualmente	9	3,4
	Professor e/ou pesquisador	4	1,5
	Aposentado	3	1,1

Tabela 2: Perfil profissional dos respondentes da etapa 1

	Descrição	n	%
Continuação			
Tempo na ocupação	De 1 a 5 anos	63	24,3
	De 6 a 10 anos	85	33,0
	De 11 a 20 anos	55	21,2
	21 anos ou mais	56	21,6
Renda	Acima de R\$ 30.510,00 (acima de 30,510 salários mínimos) (*)	59	23,0
	Entre R\$ 20.341,00 e R\$ 30.510,00 (entre 20,381 e 30,571 salários mínimos)	57	21,8
	Entre R\$ 14.239, e R\$ 20.340,00 (entre 14,267 e 20,280 salários mínimos)	51	19,5
	Entre R\$ 10.171,00 e R\$ 14.238,00 (entre 10,191 e 14,266 salários mínimos)	41	15,7
	Entre R\$ 5.425,00 e R\$ 10.170,00 (entre 5,435 e 10,190 salários mínimos)	31	11,9
	Entre R\$ 3.391,00 e R\$ 5.424,00 (entre 3,397 e 5,434 salários mínimos)	15	5,7
	Entre R\$ 2.035,00 e R\$ 3.390,00 (entre 2,038 e 3,396 salários mínimos)	6	2,3
	Até R\$ 2.034,00 (2,037 salários mínimos)	1	0,4
Trabalho voluntário	Não	171	65,0
	Sim	92	35,0

(*) Salário mínimo no período: R\$ 998,00

Fonte: Decreto n. 9.661, de 1º de janeiro de 2019, publicado no Diário Oficial da União. http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/57510734/do1esp-2019-01-01-decreto-n-9-661-de-1-de-janeiro-de-2019-57510684. Acesso em: 05/05/2019.

Fonte: Elaborado pela autora.

Quanto à afiliação religiosa (Tabela 3), a amostra apresentou 20 afiliações distintas, resultado esse correspondente à característica diversidade religiosa brasileira. Segundo Teixeira (2013, p. 23) “um traço que vem sendo delineado desde o Censo 2010 é a progressiva pluralização e diversificação do campo” religioso brasileiro.⁵³

⁵³ Aqui as análises serão feitas com base nos dados gerais da população brasileira, visto que não há informações a respeito de filiação religiosa da amostra.

Tabela 3: Perfil Religioso dos respondentes da etapa 1

Descrição	n	%
Católica Apostólica Romana	80	30,1
Espírita	67	25,2
Espiritualista	22	8,3
Budismo	12	4,5
Ateu	11	4,1
Sem religião	11	4,1
Agnóstico	10	3,8
Católica Apostólica Brasileira	8	3,0
Igreja Evangélica Batista	8	3,0
Igreja Evangélica Presbiteriana	8	3,0
Umbanda	7	2,6
Outras religiões	5	1,9
Comunidade Evangélica	2	0,8
Igreja Congregação Cristã do Brasil	2	0,8
Judaísmo	2	0,8
Católica Ortodoxa	1	0,4
Igreja Assembleia de Deus	1	0,4
Igreja Evangélica Adventista	1	0,4
Igreja Evangélica Luterana	1	0,4
Testemunha de Jeová	1	0,4

Fonte: Elaborada pela autora.

Para fins de significância estatística, os dados de afiliação religiosa foram reagrupados (conforme apresentado na Tabela 4) adotando os seguintes critérios:

- Católicos: afiliados às igrejas Católica Apostólica Romana; Católica Apostólica Brasileira e Católica Ortodoxa. O agrupamento foi feito em relação às suas origens históricas.
- Religiões Mediúnicas: afiliados ao Espiritismo Kardecista e à Umbanda. O agrupamento foi também baseado em sua origem. Segundo Prandi (2012, 2013), em razão de suas características, historiadores e sociólogos da religião preferem incluir o espiritismo entre as chamadas religiões mediúnicas.
- Evangélicos: afiliados às igrejas evangélicas históricas e pentecostais. O agrupamento das igrejas evangélicas também foi feito em relação às suas origens históricas. Segundo Mariano (1999), o termo “evangélico”, na América Latina, abrange as denominações cristãs nascidas *na* e descendentes *da* Reforma Protestante europeia do século XVI. Designa tanto as igrejas protestantes históricas (Luterana, Presbiteriana, Congregacional, Anglicana, Metodista e Batista) como as

pentecostais (Congregação Cristã no Brasil, Assembleia de Deus, Evangelho Quadrangular, Deus é amor etc.) (Mendonça, 2012; Mariano, 1999).

- Outras religiões: foram agrupadas como “outras religiões” os afiliados ao judaísmo e ao budismo. Tal agrupamento foi feito exclusivamente para fins de significância estatística, devido ao número reduzido de respondentes nesta amostra que assinalaram se identificar com as referidas religiões.
- Desfiliados: foram agrupados nessa categoria os agnósticos, os ateus e os sem religião. Este agrupamento corresponde aos que se declararam sem afiliação religiosa.

Tabela 4: Perfil Religioso dos respondentes da etapa 1 reagrupado

Descrição	n	%
(1) Católicos		
Católica Apostólica Romana	89	34,2
Católica Apostólica Brasileira		
Católica Ortodoxa		
(2) Religiões mediúnicas		
Espírita	74	28,5
Umbanda		
(3) Evangélicos		
<u>Históricos</u>	24	9,2
Igreja Evangélica Adventista		
Igreja Evangélica Batista		
Igreja Evangélica Luterana		
Igreja Evangélica Presbiteriana		
<u>Pentecostelistas</u>		
Igreja Assembleia de Deus	22	8,5
Igreja Congregação Cristã do Brasil		
Testemunha de Jeová		
Comunidade Evangélica		
(4) Espiritualistas		
(5) Outras religiões		
Judaísmo	19	7,3
Budismo		
(6) Desfiliados		
Agnóstico	32	12,3
Ateu		
Sem religião		

Fonte: Elaborada pela autora.

A amostra apresentou uma predominância de católicos (34,2%), assim como no cenário religioso brasileiro, cujo total de católicos é de 65%. Contudo, notam-se algumas peculiaridades do perfil religioso desta amostra se comparado à população brasileira; são elas:

- Percentual de católicos e espíritas: equivalência entre os respondentes que se declararam católicos (30,1%) e os que se declararam espíritas (25,2%);
- Percentual de evangélicos tradicionais e pentecostais: os afiliados às igrejas evangélicas tradicionais aparecem em maior número que os adeptos das igrejas pentecostais.
- Percentual de desfiliaados: o percentual de ateus (4,1%), de agnósticos (3,8%) e sem filiação religiosa (4,4%) da amostra é mais alto que a apresentada em números absolutos da população brasileira.

O percentual de espíritas kardecistas da amostra (25,2%) é um dado inusitado se comparado ao percentual dos que se declaram espíritas no país, que totalizam 2% (3,8 milhões, dentre os quais 1.356,193 estão no estado de São Paulo). Tal resultado pode ser explicado pelas características demográficas da amostra que correspondem ao padrão de adeptos desse grupo religioso. Os espíritas kardecistas (Prandi, 2013) são o segmento religioso com o maior percentual de pessoas de cor branca (68,7%); com elevada escolaridade, abrangendo adeptos que dispõem dos maiores índices de alfabetização (98,6%) e de nível superior (31,5%); e com o maior nível de renda (19,7% com renda acima de cinco salários mínimos) (Prandi, 2012, 2013; Lewgoy, 2013).

Outro dado divergente do perfil religioso da população brasileira refere-se ao percentual de evangélicos. Apesar de representarem 22,2% da população brasileira (42,2 milhões), na amostra deste estudo representou um total de 9,2%. Além disso, na população brasileira, dentre os 22,2% de evangélicos, 13,3% são pentecostais e 4,0% são evangélicos históricos/tradicionais e, 4,8% são “evangélicos não determinados” (21,81%) (Campos, 2013). Dado interessante é que, embora os evangélicos pentecostais sejam mais numerosos em valores absolutos na população brasileira, nesta amostra o número de respondentes filiados ao protestantismo histórico/tradicional foi maior, contando com 18 respondentes (6,8% do total), sendo 3% da Igreja Evangélica Batista, 3% da Igreja Evangélica Presbiteriana, 0,4% da Igreja Evangélica Adventista e 0,4% da Igreja Evangélica Luterana) *versus* 6 respondentes de igrejas protestantes pentecostais (2,4% do total, distribuindo-se em 0,8% da Comunidade Evangélica, 0,8% da Igreja Congregação Cristã do Brasil, 0,4% da Igreja Assembleia de Deus e 0,4% da Testemunhas de Jeová). Assim como no caso dos espíritas kardecistas, tal resultado pode ser explicado pelas características da amostra que equivale ao perfil dos afiliados às igrejas evangélicas de missão. Esse grupo tem níveis de renda e de instrução mais elevados que os dos

pentecostais (com 14,61% com superior completo, enquanto entre os pentecostais este índice cai para 4,61%) (Campos, 2013).

Nota-se também uma diferença estatística entre o percentual de ateus, agnósticos e desfiliaados da amostra (4,1%, 3,8 e 4,4% respectivamente) se comparado à população brasileira, cujo total é de 0,32% de ateus, 0,07% de agnósticos e 7,65% que se declararam sem religião no censo 2010 (IBGE, 2010). A composição social desse grupo é de indivíduos urbanos, situados nas camadas médias, com altos níveis de renda e escolaridade, concentrados na região Sudeste e, segundo (Novaes, 2010, p. 188), influenciados pelos “ventos secularizantes”. Cabe aqui esclarecer, que a desfiliação religiosa não implica, necessariamente, “não acreditar em Deus”, é a apenas “a formulação convencional mais verossímil e aceitável para expressar a inespecificidade das práticas ‘religiosas’” (Montero & Dullo, 2014, p. 61). Estão também associados a uma “(pós-)modernidade religiosa”, que encontram-se desvinculados de instituições, mas que mantém uma espiritualidade eclética e sincrética (Camurça, 2013, p. 81). Não é mandatório se identificar a uma religião para expressar religiosidade.

Apresentado o perfil demográfico dos respondentes da etapa 1, passaremos à exposição das demais análises realizadas que ofereceram subsídios para a seleção dos participantes da segunda etapa da pesquisa.

3.2.5.2 Centralidade da Religiosidade

Conforme tratado nas seções 2.2.3 e 3.2.2, a escala de centralidade religiosa (Huber & Huber, 2012) foi utilizada como instrumento de coleta de dados, a fim de aferir o grau de religiosidade dos respondentes e identificar pessoas com alta centralidade da religiosidade para compor a amostra da segunda etapa da pesquisa. A seguir, é apresentada a análise de agrupamento realizada para verificar tal ocorrência de subgrupos entre os respondentes considerando seu grau de centralidade da religiosidade.

3.2.5.2.1 Análise de *Clusters*

A análise de *cluster* evidenciou grupos de respondentes com padrões semelhantes de respostas às questões relativas ao grau de importância da dimensão religiosa em suas vidas. Os respondentes foram agrupados de acordo com seus padrões de resposta às questões de 15 a 24 do questionário (Apêndice 1), referentes à escala de centralidade da religiosidade.

Foram identificados 3 (três) *clusters* entre os 259 respondentes, cujo critério para a escolha do número final foi o seu tamanho relativo. O *cluster* 1 correspondeu a 36 respondentes (13,9% do total da amostra), o *cluster* 2 reuniu 109 respondentes (41,2% do total da amostra), e o terceiro *cluster* com 114 (44% do total da amostra), as classificações estão apresentadas na tabela 5.

Tabela 5: *Clusters* de acordo com o grau de centralidade religiosa

	n	%
Cluster 1 – Não-religiosos	36	13,9
Cluster 2 - Religiosos	109	42,1
Cluster 3 – Altamente religiosos	114	44,0
Total (*)	259	100,0

Fonte: Elaborado pela autora.

(*) Para este processamento foram considerados somente 259 casos, pois 7 respondentes não preencheram as questões de referência.

O teste realizado para checar as discrepâncias entre valores observados para os três segmentos foi a análise de variância (ANOVA). O teste verificou a significância estatística das diferenças entre as médias das respostas dadas nos itens 15 a 24 do questionário, cujos resultados estão na tabela 6.

Tabela 6: Análise de variância em relação aos *clusters* identificados

Descritivas									
		n	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança (95% p/ média)		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Q15: “Com que frequência você costuma participar de serviços religiosos? ”	Cluster 1	36	1,50	0,775	,129	1,24	1,76	1	3
	Cluster 2	109	3,00	1,459	,140	2,72	3,28	1	7
	Cluster 3	114	4,79	1,643	,154	4,48	5,09	1	7
	Total	259	3,58	1,883	,117	3,35	3,81	1	7
Q16: “Quanto você se interessa em aprender mais sobre assuntos religiosos?”	Cluster 11	36	2,25	1,052	,175	1,89	2,61	1	4
	Cluster 12	109	2,78	0,886	,085	2,61	2,95	1	5
	Cluster 13	114	3,99	0,735	,069	3,85	4,13	2	5
	Total	259	3,24	1,091	,068	3,11	3,37	1	5
Q17: “Qual é a importância da oração pessoal para você? ”	Cluster 1	36	1,58	0,841	,140	1,30	1,87	1	4
	Cluster 2	109	3,82	0,935	,090	3,64	3,99	1	5
	Cluster 3	114	4,75	0,472	,044	4,67	4,84	3	5
	Total	259	3,92	1,278	,079	3,76	4,08	1	5
Q18: “Até que ponto você acredita na existência de Deus ou de algo divino”	Cluster 1	36	2,03	1,158	,193	1,64	2,42	1	5
	Cluster 2	109	4,41	0,884	,085	4,24	4,58	1	5
	Cluster 3	114	4,96	0,185	,017	4,93	5,00	4	5
	Total	259	4,32	1,202	,075	4,18	4,47	1	5
Q19: “Que importância tem para você a participação em atividades religiosas?”.	Cluster 1	36	1,28	0,659	,110	1,05	1,50	1	4
	Cluster 2	109	2,46	0,877	,084	2,29	2,63	1	4
	Cluster 3	114	3,92	0,997	,093	3,74	4,11	1	5
	Total	259	2,94	1,313	,082	2,78	3,10	1	5
Q20: “Até que ponto você acredita em vida após a morte – por exemplo, imortalidade da alma, ressurreição ou reencarnação”.	Cluster 1	36	1,89	1,190	,198	1,49	2,29	1	5
	Cluster 2	109	3,92	1,241	,119	3,68	4,15	1	5
	Cluster 3	114	4,57	0,902	,084	4,40	4,74	1	5
	Total	259	3,92	1,398	,087	3,75	4,09	1	5

Tabela 6: Análise de variância em relação aos *clusters* identificados

Descritivas									
		n	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança (95% p/ média)		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Continuação									
Q21: “Com que frequência você pensa sobre questões religiosas?”.	Cluster 1	36	2,33	0,926	,154	2,02	2,65	1	5
	Cluster 2	109	3,62	0,921	,088	3,45	3,80	1	5
	Cluster 3	114	4,50	0,568	,053	4,39	4,61	3	5
	Total	259	3,83	1,068	,066	3,70	3,96	1	5
Q22: “Com que frequência você passa por situações nas quais tem o sentimento de que Deus ou alguma coisa divina quer se comunicar ou revelar alguma coisa para você? ”	Cluster 1	36	1,19	0,401	,067	1,06	1,33	1	2
	Cluster 2	109	2,97	1,075	,103	2,77	3,18	1	5
	Cluster 3	114	4,25	0,785	,074	4,11	4,40	2	5
	Total	259	3,29	1,357	,084	3,12	3,46	1	5
Q23: “Com que frequência você passa por situações nas quais tem o sentimento de que Deus ou um ser superior intervém em sua vida?”	Cluster 1	36	1,39	0,549	,092	1,20	1,57	1	3
	Cluster 2	109	3,34	1,029	,099	3,14	3,53	1	5
	Cluster 3	114	4,53	0,598	,056	4,42	4,64	2	5
	Total	259	3,59	1,316	,082	3,43	3,75	1	5
Q24: “Com que frequência você normalmente ora/reza?”	Cluster 1	36	1,86	1,046	,174	1,51	2,22	1	5
	Cluster 2	109	6,44	1,907	,183	6,08	6,80	1	9
	Cluster 3	114	8,01	0,907	,085	7,84	8,18	3	9
	Total	259	6,49	2,458	,153	6,19	6,79	1	9

Fonte: Elaborada pela autora.

Conforme demonstrado na tabela 6.1 a seguir, os resultados da ANOVA demonstraram que há diferenças significativas entre os *clusters*, inclusive nas médias dos grupos.

Tabela 6.1: Análise de variância: diferença na média dos grupos

ANOVA						
		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Q15	Entre Grupos	359,180	2	179,590	82,697	,000
	Nos grupos	555,947	256	2,172		
	Total	915,127	58			
Q16	Entre Grupos	122,701	2	61,351	85,146	,000
	Nos grupos	184,457	256	0,721		
	Total	307,158	258			
Q 17	Entre Grupos	277,094	2	138,547	245,959	,000
	Nos grupos	144,203	256	0,563		
	Total	421,297	258			
Q18	Entre Grupos	237,503	2	118,751	224,765	,000
	Nos grupos	135,254	256	0,528		
	Total	372,757	258			
Q19	Entre Grupos	234,436	2	117,218	142,503	,000
	Nos grupos	210,576	256	0,823		
	Total	445,012	258			
Q20	Entre Grupos	196,705	2	98,352	81,813	,000
	Nos grupos	307,751	256	1,202		
	Total	504,456	258			
Q21	Entre Grupos	136,447	2	68,224	110,485	,000
	Nos grupos	158,078	256	0,617		
	Total	294,525	258			
Q22	Entre Grupos	275,103	2	137,551	175,908	,000
	Nos grupos	200,179	256	0,782		
	Total	475,282	258			
Q23	Entre Grupos	281,201	2	140,600	217,594	,000
	Nos grupos	165,417	256	0,646		
	Total	446,618	258			
Q24	Entre Grupos	1034,582	2	517,291	252,646	,000
	Nos grupos	524,159	256	2,047		
	Total	1558,741	258			

Fonte: Elaborado pela autora.

Além da identificação dos grupos por grau de centralidade da religiosidade, também foram testadas as relações entre as variáveis demográficas e de centralidade da religiosidade, objetivando identificar elementos que pudessem ser significativos na escolha do conjunto de casos selecionados para a etapa 2. A seguir são apresentados os resultados dessas análises.

3.2.5.2.2 Análise de Correlação

Realizado o teste *two-step cluster analysis*, a variável centralidade da religiosidade apresentou-se com alto índice de homogeneidade quando seccionada por sexo, trabalho

voluntário e religião (como pode ser visto nas Tabelas de 7 a 9). O teste qui-quadrado foi realizado para identificar a existência de uma possível correlação entre as variáveis centralidade e sexo, centralidade e trabalho voluntário e centralidade e religião.

Os testes apresentados nas Tabelas 7.1, 8.1 e 9.1, demonstraram que nessas relações o *p-value* para o teste bicaudal foi menor que 0,05, explicitando correlações diretas e positivas entre elas. Assim, a centralidade da religiosidade é mais evidente em pessoas do sexo feminino, nas que se denominaram evangélicas e naquelas que afirmaram realizar trabalho voluntário.

No que se refere à correlação identificada entre religiosidade em sexo (tabela 7), os resultados correspondem a achados de pesquisa sobre crenças e comportamento religioso que demonstram uma tendência de as mulheres serem mais religiosas que os homens (Ozorak, 1996). De acordo com tais estudos, as mulheres tendem a expressar maior interesse pela religião, a apresentar maior comprometimento religioso, a frequentar com maior regularidade os serviços religiosos (Miller & Hoffman, 1995) e a orar com mais frequência (Schnabel, 2015).

Tabela 7: Análise de correlação: “centralidade da religiosidade vs. sexo”

		TwoStep Cluster Number			Total	
		1	2	3		
Sexo	Feminino	Count	12	49	69	130
		% within P2 – Sexo	9,2%	37,7%	53,1%	100,0%
		% within TwoStep Cluster Number	33,3%	45,8%	61,1%	50,8%
	Masculino	Count	24	58	44	126
		% within P2 – Sexo	19,0%	46,0%	34,9%	100,0%
		% within TwoStep Cluster Number	66,7%	54,2%	38,9%	49,2%
Total		Count	36	107	113	256
		% within P2 – Sexo	14,1%	41,8%	44,1%	100,0%
		% within TwoStep Cluster Number	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborada pela autora.

Tabela 7.1: Teste qui-quadrado: correlação “centralidade da religiosidade vs. sexo”

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,228 ^a	2	,006
Likelihood Ratio	10,350	2	,006
Linear-by-Linear Association	10,146	1	,001
N of Valid Cases	256		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17,72.

As correlações encontradas entre trabalho voluntário e centralidade da religiosidade (tabela 8) também encontram referências na literatura sobre comportamento voluntário. Achados de pesquisa indicam a religião como preditora desse tipo de comportamento (Minton, Kahle, Jiuan, & Tambyah, 2016). Tal atuação se dá tanto pela motivação oferecida pelas

doutrinas religiosas que, em sua maioria, enfatizam normas de conduta altruístas (Son & Wilson, 2012), quanto pelas oportunidades oferecidas pela participação em atividades da comunidade religiosa, aumentando a probabilidade do engajamento das pessoas em voluntariado, seja nas instituições religiosas ou em outros tipos de voluntariado (Johnston, 2013; Wilson & Janoski, 1995).

Tabela 8: Análise de correlação: “centralidade da religiosidade vs. trabalho voluntário”

			TwoStep Cluster Number			Total
			1	2	3	
Trabalho voluntário	Sim	Count	8	30	51	89
		% within trabalho voluntário	9,0%	33,7%	57,3%	100,0%
		% within TwoStep Cluster Number	22,2%	27,5%	44,7%	34,4%
	Não	Count	28	79	63	170
		% within trabalho voluntário	16,5%	46,5%	37,1%	100,0%
		% within TwoStep Cluster Number	77,8%	72,5%	55,3%	65,6%
Total		Count	36	109	114	259
		% within trabalho voluntário	13,9%	42,1%	44,0%	100,0%
		% within TwoStep Cluster Number	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborada pela autora.

Tabela 8.1: Teste qui-quadrado: correlação “centralidade da religiosidade vs. trabalho voluntário”

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,053 ^a	2	,007
Likelihood Ratio	10,108	2	,006
Linear-by-Linear Association	9,158	1	,002
N of Valid Cases	259		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,37.

A associação identificada entre centralidade da religiosidade e afiliação religiosa (tabela 9) pode ser explicada pelas características das religiões em comparação com as variáveis do questionário. Uma das dimensões avaliadas foi a prática pública (importância e frequência da participação em atividades religiosas), que tem grande apelo nas comunidades evangélicas e espíritas kardecistas. Esses grupos, evidenciados como os de mais alta centralidade da religiosidade, são aqueles que apresentam uma relação mais próxima com suas comunidades religiosas de pertença. Entre os evangélicos, as práticas públicas (cultos e outras atividades, tais como escolas dominicais, estudo da bíblia, ou voluntariado) são aspectos importantes da devoção. A doutrina espírita, tendo como fundamentos o conhecimento e a caridade, estimula a comunhão de seus adeptos em reuniões de estudo da doutrina espírita, bem como em atividades voluntárias. A assiduidade nos serviços religiosos acentua a importância dada ao “aprender sobre assuntos religiosos” e ao “pensar em assuntos religiosos”, dimensão também avaliada no questionário.

Tabela 9: Análise de correlação: “centralidade da religiosidade vs. afiliação religiosa”

			TwoStep Cluster Number			Total
			1	2	3	
Grupos por afiliação religiosa	Católicos	Count	7	42	40	89
		% within Grupos de religião	7,9%	47,2%	44,9%	100,0%
		% within TwoStep Cluster Number	19,4%	38,5%	35,1%	34,4%
	Religiões mediúnicas	Count	1	31	42	74
		% within Grupos de religião	1,4%	41,9%	56,8%	100,0%
		% within TwoStep Cluster Number	2,8%	28,4%	36,8%	28,6%
	Evangélicos	Count	0	8	16	24
		% within Grupos de religião	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
		% within TwoStep Cluster Number	0,0%	7,3%	14,0%	9,3%
	Espiritualistas	Count	4	8	10	22
		% within Grupos de religião	18,2%	36,4%	45,5%	100,0%
		% within TwoStep Cluster Number	11,1%	7,3%	8,8%	8,5%
	Outras religiões	Count	2	12	4	18
		% within Grupos de religião	11,1%	66,7%	22,2%	100,0%
		% within TwoStep Cluster Number	5,6%	11,0%	3,5%	6,9%
Desfiliaados	Count	22	8	2	32	
	% within Grupos de religião	68,8%	25,0%	6,3%	100,0%	
	% within TwoStep Cluster Number	61,1%	7,3%	1,8%	12,4%	
Total	Count	36	109	114	259	
	% within Grupos de religião	13,9%	42,1%	44,0%	100,0%	
	% within TwoStep Cluster Number	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fonte: Elaborada pela autora.

Tabela 9.1: Teste qui-quadrado: correlação “centralidade da religiosidade vs. afiliação religiosa”

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	107,535 ^a	10	,000
Likelihood Ratio	88,611	10	,000
Linear-by-Linear Association	42,773	1	,000
N of Valid Cases	259		

a. 4 cells (22,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,50.

Apresentados e comentados os resultados da primeira etapa da pesquisa, a seguir são detalhados os procedimentos de seleção da amostra para a etapa 2.

3.2.5.3 Seleção dos participantes para a etapa 2

Os resultados da etapa 1 possibilitaram definir o conjunto de casos para investigar o fenômeno de interesse. A seleção foi feita considerando os seguintes critérios:

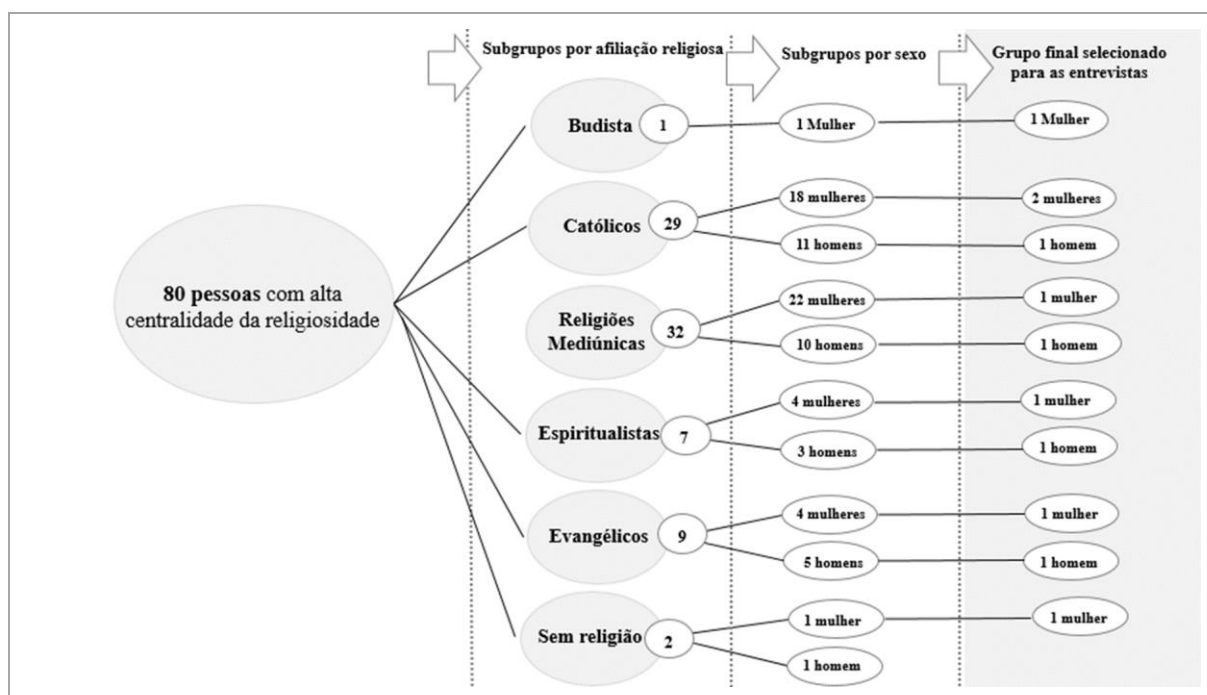
- Grau de centralidade da religiosidade. O principal critério de seleção da amostra de participantes da segunda etapa da pesquisa foi o grau de centralidade da religiosidade. A seleção foi realizada dentre os 80 sujeitos do grupo com alta centralidade da religiosidade (que também atendiam aos demais critérios estabelecidos: profissionais com mais de dez anos no mercado de trabalho) que se

dispuseram a participar das entrevistas. A escolha fundamentou-se no objetivo geral da pesquisa de identificar a influência percebida da espiritualidade religiosa sobre a carreira. Para tal análise é essencial investigar um grupo de pessoas que tenha a religiosidade como elemento central em suas vidas.

- Filiação religiosa. O conjunto de 80 sujeitos foi reagrupado por afiliação religiosa em seis grupos: (1) budista, (2) católicos, (3) espíritas kardecistas, (4) espiritualistas, (5) evangélicos e (6) sem filiação religiosa. Essa classificação justificou-se por propiciar comparações entre membros de diferentes denominações religiosas, conforme proposto nos objetivos específicos.
- Sexo. Foram selecionados uma mulher e um homem de cada um desses grupos pré-selecionados por afiliação religiosa. O objetivo era eleger sujeitos que possibilitassem explorar eventuais relações, indicadas pelas análises estatísticas, entre sexo e grau de centralidade da religiosidade.

Após a definição dos critérios de seleção da amostra, o referido grupo de 80 pessoas foi separado considerando a afiliação religiosa e subdividido em grupos por sexo. Nesses subgrupos, foi realizada uma seleção aleatória de um homem e uma mulher a serem convidados a participar das entrevistas. As etapas da seleção estão ilustradas na Figura 6 a seguir.

Figura 6: Procedimento de seleção da amostra da etapa 2



Fonte: Elaborada pela autora

Uma vez apresentados os resultados da etapa 1, e os critérios e procedimentos para a

escolha dos sujeitos da segunda etapa, passa-se agora à exposição dos resultados da etapa 2.

3.3 ETAPA 2

3.3.1 População e amostra

A população da etapa 2 deste estudo foi de 80 pessoas do grupo de respondentes da primeira etapa, que se disponibilizaram a participar da entrevista, e atendiam aos critérios estabelecidos: profissionais, com mais de dez anos no mercado de trabalho e com alto grau de centralidade da religiosidade. Dentre eles foi selecionada uma amostra de **11 pessoas** (segundo os critérios especificados na seção anterior), conforme apresentado na Tabela 10 a seguir:

Tabela 10: Amostra da segunda etapa da pesquisa

Grupo por filiação religiosa	Quantidade (n) por filiação religiosa	Quantidade (n) por sexo	
		Mulheres	Homens
Budistas	1	1	0
Católicos	3	2	1
Religiões Mediúnicas	2	1	1
Espiritualistas	2	1	1
Evangélicos	2	1	1
Sem filiação	1	1	0
Total	11	7	4

Fonte: Elaborada pela autora.

Considerando os critérios estabelecidos para a seleção e os números apresentados na Tabela 10 cabe esclarecer:

- No grupo de respondentes com alta centralidade da religiosidade, os budistas estavam representados por apenas uma pessoa: uma mulher;
- No grupo de católicos, as duas mulheres participaram do pré-teste. Como não houve mudança significativa no roteiro das entrevistas realizadas e os dados coletados nas entrevistas foram considerados relevantes para a pesquisa, decidiu-se incluir os resultados nos dados de análise;
- O grupo de pessoas sem filiação religiosa era composto, no total, por duas pessoas: um homem e uma mulher. Foram realizadas diversas tentativas por diferentes meios (*e-mail*, telefone, *Skype* e até mesmo pela rede social *Facebook*) de contatar o representante homem do grupo, sem sucesso.

3.3.2 Instrumento de coleta

A coleta de dados da etapa 2 foi realizada por meio de **entrevistas** individuais com objetivo de “entender e compreender o significado que os entrevistados atribuem a questões e situações, em contextos que não foram estruturados anteriormente, com base nas suposições e conjecturas do pesquisador” (Martins & Theóphilo, 2009, p. 88). Foram realizadas entrevistas **semiestruturadas em profundidade**, conduzidas com o uso de um roteiro (Lakatos & Marconi, 1991). O termo **em profundidade** refere-se a uma entrevista não-estruturada em que o respondente é abordado por um entrevistador para a obtenção de informações detalhadas sobre um tema específico, a fim de apreender motivações, crenças, percepções e atitudes em relação a certas situações e/ou objeto de investigação (Martins & Theóphilo, 2009; Colognese & Mélo, 1998).

O roteiro das entrevistas (Apêndice 3) é composto por três partes conforme apresentado na Figura 7.

Figura 7: Roteiro da entrevista

<p>PARTE A Carreira</p>	<p>Q1. Me fale sobre você. Q2. Conte sua trajetória profissional. Q3. Comente sobre a trajetória profissional considerando os aspectos: a. <i>Knowing-why</i>; b. <i>Knowing-how</i>; c. <i>Knowing-whom</i>.</p>
<p>PARTE B Espiritualidade Religiosa</p>	<p>Q4. Comente sobre o resultado das análises de centralidade da religiosidade (alta centralidade religiosa). Q5. Relação com a religião Q5a. Como foi o primeiro contato. Q5b. Qual a relação atual com a religião</p>
<p>PARTE C Relação entre Carreira e Espiritualidade Religiosa</p>	<p>Q6. Percebe relações entre crenças e práticas religiosas e trajetória profissional? Comente sobre as relações considerando as dimensões de carreira inteligentes. Q6.a. Relações com <i>Knowing-why</i>? Q6.b. Relações com <i>Knowing-how</i>? Q6.c. Relações com <i>Knowing-whom</i>?</p>

Fonte: Elaborada pela autora.

A primeira parte apresenta questões abertas com o objetivo de fazer emergirem aspectos considerados importantes pelos participantes sobre si mesmos (Questão 1: “Me fale sobre você”) e sobre suas trajetórias profissionais (Questão 2: “Me conte sobre sua trajetória profissional”). A terceira questão abordou explicitamente as dimensões centrais do modelo de “Carreiras Inteligentes” (*Knowing-why*; *Knowing-how* e *Knowing-whom*). Os entrevistados

foram orientados sobre o modelo e em seguida foi solicitado que falassem sobre suas trajetórias profissionais considerando as três dimensões apresentadas (Questão 3). As questões desse bloco introdutório, objetivavam coletar informações sobre os entrevistados e sobre suas trajetórias profissionais, bem como criar oportunidade para a emergência espontânea de aspectos da relação entre carreira e espiritualidade religiosa.

A segunda parte tratou de aspectos da “espiritualidade religiosa”. Foram apresentados para os entrevistados os resultados das análises da primeira etapa sobre seu grau de centralidade da religiosidade e solicitado que comentassem sobre eles. Foram também interpelados sobre como se deu o primeiro contato com a religião que assinalaram se identificar, e sobre quais são as relações atuais com tal religião. O objetivo era obter informações que possibilitassem o aprofundamento das análises sobre aspectos da religiosidade e de sua relevância e influência na vida dos entrevistados.

O terceiro bloco tratou da percepção da relação entre as convicções e práticas religiosas e a carreira. A fim de estimular a reflexão e os relatos sobre a percepção de tais relações, foi retomado o modelo de “Carreiras Inteligentes” e solicitado que os entrevistados comentassem sobre sua percepção da relação entre sua espiritualidade religiosa e cada uma das dimensões de carreira.

O roteiro apresentou diretrizes para a entrevista e cada item foi explorado buscando exemplos ou estimulando os participantes a desenvolver sobre suas afirmações, sobretudo quando mencionados aspectos relevantes para a compreensão da relação entre espiritualidade religiosa e carreira.

3.3.3 Procedimento de coleta de dados

Os sujeitos selecionados receberam os convites para a entrevista via *e-mail* (modelos das mensagens constam nos Apêndices 1 e 2) ou telefone.

As entrevistas foram realizadas num período de sete meses, em horários e locais (cafés; empresa) ou meio (via *Skype*) definidos pelos participantes. Todas as entrevistas, que tiveram duração média de 83 minutos cada, foram gravadas com autorização prévia dos participantes, mediante termo de consentimento informado (Apêndice 6).

Pré-teste

A coleta de dados foi iniciada com um pré-teste, cujo objetivo era avaliar a eficácia do roteiro elaborado e possibilitar eventuais correções (Colognese & Mélo, 1998; Gil, 2002). Foram entrevistados dois integrantes do referido grupo de 80 pessoas com alta centralidade da religiosidade. Diferentemente dos demais participantes, que foram selecionados aleatoriamente, a escolha dos entrevistados no pré-teste foi feita por conveniência. Como não houve alteração significativa no roteiro, os dados coletados foram integrados ao conjunto geral de entrevistas que compuseram o material de análise da etapa 2 da pesquisa.

3.3.4 Processamento de dados

Os dados coletados foram processados considerando as técnicas propostas por Miles, Huberman e Saldaña (2014), segundo as quais a análise qualitativa de dados é entendida como um processo interativo e dinâmico com três fluxos cíclicos e simultâneos de atividade: a síntese dos dados; exibição dos dados, e esboço e verificação das conclusões.

A **síntese dos dados** refere-se ao processo de seleção, condensação, simplificação, abstração e/ou transformação do corpo de dados coletados em campo. Feito com base nas escolhas analíticas do pesquisador, a condensação dos dados ocorre de forma contínua ao longo do processo de pesquisa, ao sumarizar, codificar, tematizar e categorizar. A **exibição dos dados** trata-se de uma apresentação organizada e condensada de informações que permite esboçar conclusões e traçar ações para análise. E o **esboço e verificação das conclusões** é o processo contínuo de interpretações, proposições e fluxos causais, percebidos pelo pesquisador ao longo da coleta de dados.

A codificação é como o pesquisador classifica o conjunto de dados considerando os tópicos, temas e questões importantes ao estudo (Stake, 2010). É uma forma de indexar ou categorizar o texto para estabelecer uma estrutura de ideias temáticas em relação a ele. É um processo que envolve a identificação e o registro de uma ou mais passagens de texto, ou dados, como partes de um quadro geral que, em algum sentido, exemplificam a mesma ideia teórica e descritiva. Sendo assim, todo o texto e outros elementos que se referem à mesma coisa ou exemplificam a mesma coisa, são codificados com o mesmo nome (Gibbs, 2009). Para Miles, Huberman e Saldaña (2014), a codificação em si é uma análise, visto que envolve a reflexão, a avaliação e a interpretação dos significados dos dados.

Nesta pesquisa, a codificação foi realizada por meio da combinação dos processos dedutivo e indutivo (Gibbs, 2009). Com objetivo de nortear as leituras iniciais dos dados, foi realizada uma codificação dedutiva por meio de uma matriz (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014) baseada nas categorias definidas *a priori* para a elaboração do roteiro da entrevista (que contemplavam tanto as temáticas essenciais provenientes das questões e objetivos da pesquisa, quanto elementos do referencial teórico), conforme o modelo ilustrado no Quadro 8.

Quadro 8: Modelo da matriz estrutural

	Parte A			Parte B				Parte C			
	Carreira			Espiritualidade Religiosa				Relações			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q5a	Q5b	Q6	Q6a.	Q6b.	Q6c.
E01											
E02											
E03											
E04											
E05											
E06											
E07											
E08											
E09											
E10											
E11											

Fonte: Elaborado pela autora.

Após a organização dos dados e da análise transversal das respostas para a identificação de categorias e temas, as análises foram complementadas com aspectos que emergiram da fase empírica do estudo (codificação indutiva ou codificação empírica) (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014; Gibbson & Brown, 2009).

O processo de codificação realizado é classificado como uma “codificação baseada em conceitos”, definida por Gibbs (2009) como aquela fundamentada na combinação de categorias ou de conceitos originados da literatura pesquisada, de estudos anteriores, de tópicos no roteiro da entrevista e das percepções e interpretações do pesquisador sobre os dados. Segundo Gibbs (2009), a combinação de tais abordagens é comum e desejável, pois possibilitam a contínua revisão das questões da pesquisa com base nos dados coletados e na incorporação de questões não previstas pelo pesquisador (Gibbs, 2009; Stake, 2010).

Os códigos foram agrupados considerando assunto ou semelhança entre eles, em uma hierarquia de codificação (Gibbs, 2009). Tal classificação facilita a organização dos dados e favorece a compreensão de diferentes perspectivas dos respondentes, a comparação entre os elementos (fatores, fenômenos, contextos e casos), a percepção de possibilidades de

interpretação, e a elaboração de questões analíticas (Gibbs e Miles).

As principais **variáveis** deste estudo, **Carreira** e **Espiritualidade Religiosa**, foram mantidas nas análises dos dados da Etapa 2. A categorização foi realizada com base nos temas e derivações identificados nas entrevistas, correspondentes às variáveis principais do estudo.

Esse procedimento de organização e síntese dos dados permitiu tanto a elaboração de interpretações quanto a identificação de relações. Possibilitou converter informações em significados e desenvolver as explicações que serão apresentadas na discussão dos resultados. O *Software* NVivo 12 foi utilizado como ferramenta auxiliar nas análises dos dados e na apresentação dos resultados desta pesquisa.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DAS ENTREVISTAS

Esta seção apresenta as análises dos resultados da Etapa 2 da pesquisa. Primeiramente, é apresentado o perfil geral dos entrevistados e, em seguida, passa-se às análises das entrevistas.

A identificação dos entrevistados foi feita por meio de códigos que serão utilizados ao longo das análises. Cada entrevistado foi identificado como “E” (entrevistado), seguido pelo número corresponde à ordem de entrevista; sexo (“H” para os homens e “M” mulheres); e filiação religiosa (BD = budista, CT = católicos, ES = espiritualistas, EV = evangélicos, KD = espíritas kardecistas e SF = sem filiação religiosa).

Perfil dos entrevistados

Conforme mencionado, na segunda etapa da pesquisa, foram entrevistados um total de 11 sujeitos: 7 mulheres e 4 homens. A **idade média** dos entrevistados é de **49 anos**, sendo o participante mais novo com 33 anos e o mais velho com 62 anos.

Quanto ao **perfil profissional**, apresentaram-se três principais áreas de graduação: a de **Ciências Humanas**, sendo os respondentes E01MCT, E02MCT e E10MES graduados em Psicologia e E06MKD em Serviço Social; a de **Ciências Sociais Aplicadas** respondentes E03MSF e E04HCT com formação em Administração de Empresas, E08HES formado em Economia e E09MEV em Secretariado Executivo; e a de **Engenharias** respondentes E05HKD e E07HEV graduados em Engenharia Química e E11MBD em Engenharia de Produção.

O **grau mínimo de escolaridade** reportado foi de Pós-Graduação Lato Sensu. Os respondentes são oriundos de 8 **setores de atuação**: Atividades Administrativas e Serviços Complementares, Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas, Educação, Indústria de Alimentos, Indústria de Transformação, Informação e Comunicação, Saúde Humana e Serviços Sociais e Varejo.

As atuações se dão em diferentes **cargos** sendo, em sua **maioria**, em nível de **gerência** (7 pessoas), um presidente, um empresário, uma autônoma e uma vendedora. A média de **tempo no mercado de trabalho** é de **27 anos**, sendo o menor tempo de 12 anos (E11MBD) e o maior de 46 anos (E05HKD). A **média salarial** dos entrevistados é de **16,9 salários mínimos**, e mais da metade reportou realizar **trabalho voluntário**.

Tabela 11: Informações gerais sobre os entrevistados

Código	Sexo*	Idade	Estado Civil	Curso de Graduação	Escolaridade	Setor	Tempo no mercado	Cargo (atual)	Renda	Trabalho voluntário
E01MCT	M	58	Casada	Psicologia	Doutorado	Educação	33	Docente	Entre 5,435 e 10,190 salários mínimos.	Não
E02MCT	M	49	Casada	Psicologia	Doutorado	Saúde Humana e Serviços Sociais	30	Autônomo	Entre 3,397 e 5,434 salários mínimos.	Sim
E03MSF	M	50	Casada	Administração	Lato Sensu	Saúde Humana e Serviços Sociais	33	Gerente	Entre 20,381 e 30,571 salários mínimos.	Sim
E04HCT	H	32	Casado	Administração	Lato Sensu	Atividades Administrativas e Serviços Complementares	16	Empresário	Entre 5,435 e 10,190 salários mínimos.	Não
E05HKR	H	62	Divorciado	Engenharia Química	Lato Sensu	Indústria de Transformação	46	Presidente	acima de 30,510 salários mínimos	Sim
E06MKR	M	58	Casada	Serviço Social	Lato Sensu	Saúde Humana e Serviços Sociais	32	Gerente	(entre 10,191 e 14,266 salários mínimos)	Sim
E07HEV	H	51	Casado	Engenharia Química	Mestrado	Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas	24	Gerente	acima de 30,510 salários mínimos	Não
E08HES	H	51	Casado	Economia	Lato Sensu	Indústria de Transformação	26	Gerente	(entre 20,381 e 30,571 salários mínimos)	Sim
E09MEV	M	39	Casada	Secretariado Executivo	Lato Sensu	Indústria de Alimentos	20	Gerente	(entre 14,267 e 20,280 salários mínimos)	Não
E10MES	M	53	Divorciada	Psicologia	Lato Sensu	Informação e Comunicação	34	Gerente	(entre 5,435 e 10,190 salários mínimos)	Não
E11MBD	M	35	Solteira	Engenharia de Produção	Lato Sensu	Varejo	12	Vendedora	(entre 20,381 e 30,571 salários mínimos)	Não

Fonte: Elaborada pela autora.

*Mulher; Homem.

Análise das entrevistas

As entrevistas objetivaram investigar a percepção de profissionais sobre as eventuais influências da espiritualidade religiosa sobre suas carreiras. As análises das informações obtidas como resposta à questão “Você percebe relações entre convicções e/ou práticas religiosas e sua carreira?” resultaram na identificação de que **todos** os entrevistados, independentemente de sua afiliação religiosa, perceberam a presença da influência de suas convicções religiosas sobre sua carreira, conforme exemplificado por alguns trechos apresentados no quadro a seguir.⁵⁴

Quadro 9: Reconhecimento da relação entre espiritualidade religiosa e carreira

Unidade de registro	Sujeito
“Então, quando eu falo assim, eu acredito sempre que vai dar certo? Eu posso estar desempregada ... mas eu falo assim: "Vai...Alguma coisa vai acontecer." Eu tenho aquele: "ai meu Deus... será que...?" Mas, no fundo, parece que uma voz interna fala assim: "fica tranquila que vai dar certo" . . . Enfim, tô no movimento, mas sabendo que vai dar certo. Então eu relaciono esse, voltando aqui nessa minha espiritualidade, esse porque que eu tenho essa espiritualidade. ”	E01MCT
“Eu penso muito fortemente e, assim, isso sempre tá na minha fala minha, sem querer, eu quando eu vou para um cliente acaba vindo... Eu penso que eu tenho uma missão nessa vida, essa missão é ser instrumento de Deus para ajudar pessoas . Cada dia que eu vivo eu tenho muito claro isso daí.”	E02MCT
“Olha, fazendo uma análise pessoal, de onde eu vim pra onde estou, eu vejo a relação sim , porque essa crença espiritual que eu tenho ela trabalha sobre alguns pilares: sobre a fé, sobre a intencionalidade, sobre valores, e aí são vários os valores da verdade, os valores da humildade, da honestidade. Então, eu acho que esses aspectos e os valores que eu tenho em relação a essa crença, essa fé, elas permeiam o meu dia-a-dia . . .”	E03MSF
“ Sim. Enxergo direto . Isso é... para mim é o norte , pra mim é o que faz acordar e faz dormir todos os dias e é por isso que a proatividade nasce todos os meus dias, ou às vezes, à noite também, duas da manhã eu acordo para trabalhar porque eu tô ansioso. Mas é por isso, porque eu acredito de que é possível fazer coisas grandes sendo pequeno, comum na religião , isso mostrou que era possível uma pessoa, com mais duas, com mais três, com mais quatro, com mais cinco se transformar em algo que existe há 2019 anos.”	E04HCT
“Hoje, pela própria experiência, pelo próprio viver, eu consigo enxergar um pouco mais disso dentro do negócio . . . Mas, então, é o que eu te coloco, era mais difícil lá atrás ter uma clareza deste contexto, de que não são coisas separadas, mas são coisas together . Se eu enxergo como eram ou se eu faço uma análise de cada 5 anos, mudou demais as energias que estavam sobre a mesa, porque mudaram as pessoas, e se mudaram as pessoas as energias e esse jeito de interagir vão mudando também. Então, eu acho a harmonia que a gente encontra hoje, a gente não teve, porque a gente tinha peças muito distintas... e estamos falando aqui de parte energética, parte de espiritualidade. ”	E05HKD

⁵⁴ A fim de preservar a autenticidade dos dados, as falas dos entrevistados foram transcritas e aqui reproduzidas sem alterações, mantendo pausas, repetições e eventuais imprecisões linguísticas, características da linguagem oral.

Quadro 9: Reconhecimento da relação entre espiritualidade religiosa e carreira

Unidade de registro	Sujeito
Continuação	
<p>“Então, para mim, a essência está, até pela área que eu acabei escolhendo como como profissão (Serviço Social), depois desses trinta e poucos anos, que é esta questão de lidar com pessoas, essencialmente, que a minha área, seja como PJ, seja como CLT, né, essa questão, realmente, tá muito voltada a questão até de ‘curadores de alma’ . . . Em linhas gerais, para mim, permeia tudo o que eu fiz em toda a minha trajetória de 30 e poucos anos na área, permeia essa questão da espiritualidade, de acreditar em algo mais, em ter isso como uma possibilidade a mais. É impressionante para mim o quanto isso sempre esteve presente. Para mim, é um fato importante porque ele sempre esteve presente. Não é algo assim: aconteceu uma vez outra. Não. Ele... Eu tive sempre essa possibilidade de ter essas contribuições, de ter esses elementos a mais nessa trajetória, entendeu?”</p>	E06MKD
<p>“Quando você entra no porquê você trabalha, nos seus valores, nos seus interesses, tem tudo a ver. A minha fé ela diz hoje que a gente está aqui pra amar uns aos outros, pra ajudar uns aos outros. Isso tem tudo a ver com o propósito. Você tá na empresa para ajudar os outros, pra melhorar, pra crescer, pra desenvolver. Tem tudo a ver, 100%, totalmente correlacionado. Então, ali pra mim, o meu propósito que eu tenho na minha fé, eu faço isso no meu trabalho. Eu faço isso no meu trabalho. De uma maneira assim... em nenhum momento falar de Deus ou de Cristo, do que eu penso, mas as minhas ações elas estão totalmente correlacionadas.</p>	E07HEV
<p>“Venho refletindo muito sobre isso, esse equilíbrio. E a grande sacada - se é que existe uma sacada - é equilibrar. Não é feio querer ter dinheiro. O que tu faz com isso? Aquela sensação de que... da gente transmutar espiritualmente, ter carência da verdade. Paz sim é verdade. Das coisas que tu consegue conquistar . . . Eu trabalho com isso. E aí eu digo: opa! Olha o meu propósito. Ó como acende a luzinha do propósito. Não é a matéria, nunca é. Uma coisa que eu aprendi: propósito não é financeiro nunca no seu fim, não é. O dia que botar o propósito financeiro, sempre vai ficar assim. Não é, não é.”</p>	E08HES
<p>“Eu acho que tem a ver também com propósito, e onde você está, e o que você pode fazer pelos outros. Porque, pra mim, a minha fé tá em 'eu quero viver o céu aqui, não só esperando uma vida eterna'. A gente crê nisso, mas eu sei que a gente pode ter uma vida boa e feliz e satisfatória enquanto estamos aqui, que a gente acredita que estamos aqui de passagem. E parte da minha fé também é que outros sejam alcançados para que possam viver essa mesma vida satisfatória e feliz. Eu vejo isso na minha trajetória, de mostrar isso, de compartilhar essas coisas no meu trabalho.”</p>	E09MEV
<p>“Eu fiz cinco anos de Cabala, de 2011 até 2016, grupo de estudo. É...estudo muitos assuntos assim. Entendeu? É...tenho...tem...é...enfim, a gente tá falando de...eu tô querendo ir... eu não sei se vou pro espiritual ou se eu vou para onde, entendeu? . . . Mas eu gosto muito de estudar esse tema, principalmente pro mundo corporativo que precisa fazer uma mudança, que é... é de mentalidade, lógico. É a cabeça, é a filosofia de trabalho, as empresas estão doentes sim. Porque elas são movidas a dinheiro e elas têm um discurso de pessoas, mas elas são anti-pessoas, né? Mas, de fato, assim o quê que é... é... a espiritualidade também me trouxe nesses... todos esses anos de estudo, que eu acho que tem muita relevância com o meu trabalho atual e eu sou muito grata por isso: é o fato de que o segredo está no autoconhecimento. Então eu acredito muito que o meu trabalho, ele tem muita ligação com...ãhn...os meus aprendizados espirituais. Que estão muito relacionados com o autoconhecimento, com você...é...é...se entender melhor. E aí você pode dar uma resposta melhor para o ambiente.”</p>	E10MES
<p>“Eu não sei...talvez...porque quando eu trabalhava no Brasil e tinha minha carreira, eu não era muito ligada à espiritualidade. Quando eu fui me conectando com a espiritualidade, foi o momento que eu saí da minha carreira pra viver o sabático. Mas hoje, apesar de não ter aquela carreira que eu tinha antes, hoje eu tô trabalhando, . . . eu trabalho como vendedora numa loja . . . Mas hoje eu sinto que o jeito que eu levo a vida, pela conexão com a espiritualidade, me faz ter zero estresse no trabalho.”</p>	E11MBD

Fonte: Elaborado pela autora.

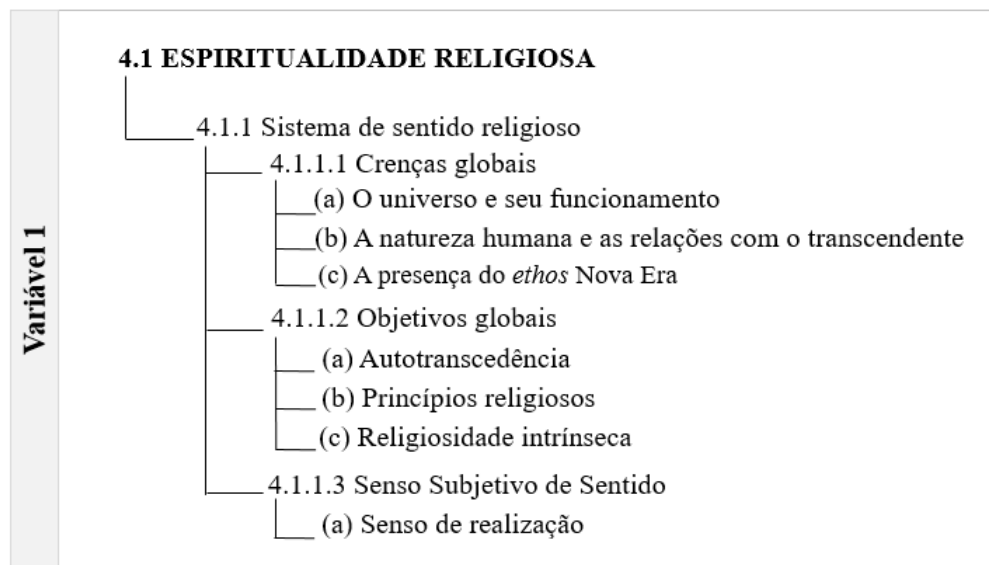
A comparação entre as respostas dos participantes evidenciou que tais conexões não são situacionais, mas abrangem um sistema amplo de percepção e de interpretação da existência em termos religiosos: uma **estrutura de sentido religioso**. Para compreender tais relações reportadas pelos entrevistados, entre suas convicções, valores e práticas religiosas e o domínio profissional, é fundamental entender a estrutura e funcionamento desse sistema de sentido.

Ainda que os trechos apresentados demonstrem a percepção unânime da influência da espiritualidade religiosa sobre a carreira, as respostas denotaram que essas relações são mediadas por elementos religiosos diversos constituídos com base em diferentes doutrinas, grupos sociais e experiências vivenciadas ao longo de suas trajetórias.

As análises das entrevistas serão apresentadas seguindo a estrutura descrita na seção 3.3.4 (Processamento de dados). A **primeira variável** é a **Espiritualidade Religiosa**, que apresenta os elementos depreendidos da análise dos relatos dos participantes das entrevistas que constituem o **Sistema de Sentido Religioso** e seus componentes: as **Crenças Globais**, os **Objetivos Globais** e o **Sistema Subjetivo de Sentido** e os subtemas derivados. A **segunda variável** de análise é a **Carreira**, que trata a influência que essa espiritualidade religiosa pode desempenhar ao fornecer significado em contextos e situações de trabalho. Essa seção apresenta a análise dos principais aspectos reportadas pelos entrevistados sobre tal relação: o reconhecimento da **presença da religiosidade em suas carreiras** (a religião como motivadora das ações e a religião como recurso para ações no ambiente de trabalho) e a **religiosidade como tabu nas organizações** (a negociação da expressão da religiosidade no ambiente de trabalho), bem como temas e subtemas derivados.

4.1 VARIÁVEL 1: Espiritualidade Religiosa

Esta seção apresenta a análise dos dados correspondentes à variável **Espiritualidade Religiosa**, que trata de como os entrevistados relataram a busca de sentido para a vida por meio da religião. A Figura 8 indica os tópicos de análise que serão detalhados ao longo da seção.

Figura 8: Variável 1 – Espiritualidade Religiosa

Fonte: Elaborada pela autora.

O Quadro 10 apresenta as definições operacionais utilizadas para as análises, bem como os autores cujas pesquisas forneceram subsídios para fundamentá-las.

Quadro 10: Definições operacionais dos temas da variável Espiritualidade Religiosa

Categoria	Tema	Definições operacionais	Autores
SISTEMA DE SENTIDO RELIGIOSO	Crenças globais (Aspectos cognitivos)	Os esquemas principais de compreensão por meio dos quais as pessoas interpretam suas experiências. Referem-se às convicções das pessoas sobre o universo e como ele funciona, sobre a natureza humana e sobre sua identidade.	Park & Folkman, 1997; Park, 2005, 2013, 2016; Reker & Wong, 1988; Wong, 2013.
	Objetivos globais (Aspectos motivacionais)	Estados ou condições, imaginados ou antecipados, que direcionam as aspirações, valores e propósitos de vida das pessoas. Referem-se àquilo que as pessoas consideram como o que há de mais importantes em suas vidas e que direcionam seus esforços para alcançar e manter.	Emmons, 2005, 2003, 1999; Park, 2005, 2013, 2016; Reker & Wong, 1998; Schnitker & Emmons, 2013; Wong, 2013.
	Senso Subjetivo de Sentido (Aspectos afetivos)	Percepção das ações como orientadas para um futuro desejado.	Baumeister, Vohs, Aaker, & Garbinsky, 2013; Debats, 1999; Hill & Pargament, 2003; Park, 2005, 2013, 2016; Reker & Wong, 1988; Pargament, 2005; Wroschet al., 2003.

Fonte: Elaborado pela autora.

4.1.1 Sistema de Sentido Religioso

A necessidade humana de sentido e propósito pode ser suprida de diversas formas (conforme tratado nesta tese, no item 2.2.2). Achados de pesquisa identificaram a religião como uma das fontes de sentido mais reportadas (Debats, 1999; Emmons, 2005, 2003; Wong, 2013) e mais influentes por sua abrangência e coesão (Baumeister, 1991; Hill & Pargament, 2003; Pargament et al., 2005; Park, 2005; Reker & Wong, 1998; Wong, 2013). É abrangente por fornecer estruturas de significado capazes de explicar muitos eventos, experiências e situações, tanto cotidianos quanto extraordinários, ao mesmo tempo em que proporciona explicações bastante satisfatórias e, por sua base sobrenatural, incontestáveis (McIntosh, 1995; Park, 2005; Silberman 2005; Spilka, Shaver, & Kirkpatrick, 1985).

A análise da fala dos entrevistados possibilitou identificar tal influência da religião em suas convicções, seus objetivos, seus valores e seu senso de realização, elementos esses que descrevem as muitas maneiras pelas quais a religião é frequentemente utilizada para atender à necessidade de sentido. Os fragmentos a seguir (Quadro 11) exemplificam o reconhecimento pelos entrevistados da centralidade dessa religiosidade em suas vidas.

Quadro 11: Percepção da centralidade da religiosidade

Unidade de registro	Sujeito
“E eu tenho absoluta certeza : isso é o norte da minha vida , esse é o centro . Todo o resto ele vem pra fazer o sentido, mas o centro do que eu sou, o centro do que eu quero fazer, ele tá dentro do cristianismo . Eu realmente tenho uma centralidade religiosa importante na minha vida.”	E07HEV
“ A fé , apesar de eu não ter falado, ela para mim é o centro de tudo . Realmente permeia tudo o que eu faço e talvez disso talvez eu fale até melhor agora com você. Tudo o que eu faço, tudo o que eu sempre fiz, tudo que eu vou fazer, pra mim a fé ela vem em primeiro lugar. ” “Eu acho que as outras coisas são agregadas ao que primeiro eu sou, onde eu tô centrada que é minha fé . As outras coisas permeiam, elas estão em volta. Eu acho que eu falo, eu acho que eu vivo , acho que eu respiro a fé e, para mim, é uma coisa natural. Todo o resto é adicional , fica mais fácil, eu acho que fica mais fácil a vida assim.”	E09HEV

Fonte: Elaborado pela autora.

Embora as convicções religiosas como “centro” não tenham sido expressas textualmente por todos os entrevistados, suas narrativas deixaram patente, tanto por meio da linguagem empregada quanto pelo conteúdo de suas falas, tal essência religiosa do modo como compreendem e interpretam suas experiências.

Em acordo com achados de pesquisas sobre pessoas com alta centralidade da religiosidade (McCullough & Willoughby, 2009; Pargament, 2005; Silberman, 2005), a fala

dos entrevistados evidenciou a presença pervasiva das interpretações, dos valores e dos motivos religiosos no decurso de suas vidas cotidianas. Tais crenças constituem um sistema integrado de sentido por meio do qual as pessoas percebem e compreendem a si e ao seu ambiente (Crenças Globais), e que fornece direção (Objetivos Globais) e importância para suas experiências (Senso Subjetivo de Sentido). A seguir, são apresentadas as análises das evidências desses elementos integrantes do sistema global de sentido na fala dos entrevistados.

4.1.1.1 Crenças Globais

Independentemente de sua afiliação religiosa, os entrevistados revelaram uma forma de perceber e compreender a si próprios e seu ambiente em termos religiosos. Segundo estudos de Emmons (2005, p. 735), a “religião/espiritualidade” como recurso de sentido para a vida inclui ter uma relação pessoal com Deus (ou outra entidade sobrenatural com poder superior), acreditar em vida após a morte, desejar transcender a si próprio e integrar-se a unidades maiores e mais complexas como a humanidade, a natureza e o cosmos.

Ao falarem sobre si, sobre suas trajetórias e ao relatarem suas experiências cotidianas, os entrevistados expressaram uma visão religiosa sobre o **universo** e seu **funcionamento**. Como parte desse entendimento, exprimiram sua percepção sobre a **natureza humana** e sobre como ela se conecta a esse universo num sistema coeso. A seguir, são apresentadas as análises da percepção da realidade reportada no relato dos entrevistados.

(a) O universo e seu funcionamento

Os entrevistados evidenciaram suas crenças sobre a existência e a essência de uma realidade transcendente. Conforme exemplificado pelos fragmentos das falas a seguir (Quadro 12), eles entendem o universo como constituído por uma realidade material e empiricamente observável, componente de uma **realidade transcendente** ou metaempírica (Guerriero, Mendia, Costa, Bein, & Leite, 2016).

Quadro 12: O universo e seu funcionamento

Unidade de registro	Sujeito
<p>“Eu acredito numa força maior, numa proteção, nessa sensibilidade, nessa sensação . . . É uma energia, assim, que me faz bons movimentos. É uma sensação . . . Que Deus é esse ‘meu Deus’? Ele é do universo. E, assim, eu tenho pontos de vista, eu acredito numa energia maior.”</p>	E01MCT
<p>“. . . eu sou uma pessoa crente das forças maiores. E daí eu acho que essa força maior está em tudo: ela está na natureza, ela está em tudo.”</p>	E03MSF
<p>“. . . você não estará aqui agora porque simplesmente você está. Alguma coisa fez essa energia estar junto . . . Eu respeito que é possível que tem alguma coisa maior.”</p>	E05HKD
<p>“. . . o mundo espiritual permite . . . Espírito é o eterno, e a energia eterna. Que hora tem o corpo para evolução. E o espírito é a energia permanente, hora encarnada nesse corpo, depois desencarna, hora encarna de novo, em muitos e muitos e muitos planetas – lembrando que alguns espíritos, seres, não precisam de corpo.”</p>	E08HES
<p>“. . . uma inteligência superior que tá além da minha inteligência individual, que eu estou dentro dela, eu faço parte... é... é a visão que eu tenho de universo.”</p>	E10MES

Fonte: Elaborado pela autora.

A realidade transcendente é percebida como um macrocosmo que contém toda a realidade visível. Esse “mundo invisível” ou “mundo espiritual” é expresso também pela convicção na existência de um **ente sobrenatural**, nomeado pela maioria dos entrevistados como “Deus”, ou ainda como, “entidade maior”, “energia maior”, “força maior”, reconhecido como um “Criador”, como autor e regente das realidades transcendente e material, conforme exemplificado no Quadro 13.

Quadro 13: O universo e seu funcionamento: o Criador

Unidade de registro	Sujeito
“Que Deus é esse ‘meu Deus ’? Ele é do universo.”	E01MCT
“Eu acredito muito em Deus . Eu tenho muita fé. Eu acredito.”	E02MCT
“Eu, desde nova, desde que eu me conheço por gente, eu tenho uma crença em uma entidade maior, Deus, energia, o que seja . . . É mais ou menos assim: eu acredito em um ser maior, numa força maior , e eu sei que ela é viva, presente . . .”	E03MSF
“Os temores desse Deus eu possuo. Não preciso disso, não preciso estar lá, enxergar aquilo pra acreditar que existe Deus , que tem uma força maior .”	E04HCT
“Eu entendo como um Deus único .”	E06MKD
“. . . aquilo que eu acredito do cristianismo: o respeito às pessoas, o tratar igualmente, que todos somos iguais, que todos nós teremos a graça de Deus .”	E07HEV
“Em algum momento, nós vamos evoluir ao Criador . Esse criador não é um Deus de barbinha que nós não temos a compreensão . . . O espírito é o que caminha no sentido da evolução ao Criador . Criador esse que nós não compreendemos ainda. As doutrinas e as igrejas, no sentido de dar forma às coisas, criou um deus que é uma pessoa de barbinha. E não é isso, evidentemente que não.”	E08HES
“. . . é a criação de Deus .”	E09MEV
“Eu só tenho uma crença muito forte de que existe um Criador , pode ser Deus , pode ser Buda , pode ser o que for.”	E11MBD

Fonte: Elaborado pela autora.

Esse “Criador” é compreendido como um agente intencional que, além de conceber as realidades existentes, é uma força atuante e tem um propósito para sua criação. Portanto, todos os acontecimentos, sejam na realidade material ou transcendente, são interpretados como parte dos desígnios dessa “entidade maior”. Essa intencionalidade do agente sobrenatural é característica das pessoas altamente religiosas que consideram os desígnios sobrenaturais ou as “leis do universo” como causas ou razões para os acontecimentos (McCullough & Willoughby, 2009; Silberman, 2005; Spilka, Shaver, & Kirkpatrick, 1985).

Recorrentes na fala dos entrevistados, as expressões “nada é por acaso”, “porque era pra ser”, “Deus quis”, evidenciaram a percepção de eventos cotidianos como causados deliberadamente por seres espirituais⁵⁵. Os eventos são entendidos como tendo uma finalidade, uma função a desempenhar dentro da ordem arquitetada da qual a humanidade é parte significativa (Bering, 2006; Kelemen, 1999).

A realidade observável é compreendida, portanto, numa **perspectiva teleológica** como

⁵⁵ Seres espirituais aqui são entendidos como “sujeitos conscientes, dotados de poderes superiores aos que possui o comum dos homens” (Durkheim, 1996, p. 11).

tendo uma razão e um sentido (Spilka, Shaver, & Kirkpatrick, 1985). As pessoas religiosas percebem a “mão de Deus” ou a intervenção de um “poder superior” (como tratado no item 2.2.3 desta tese – Park, 2011; Pargament et al., 2005; Pargament & Mahoney, 2005; Silberman, 2005), conforme demonstram os exemplos a seguir (Quadro 14).

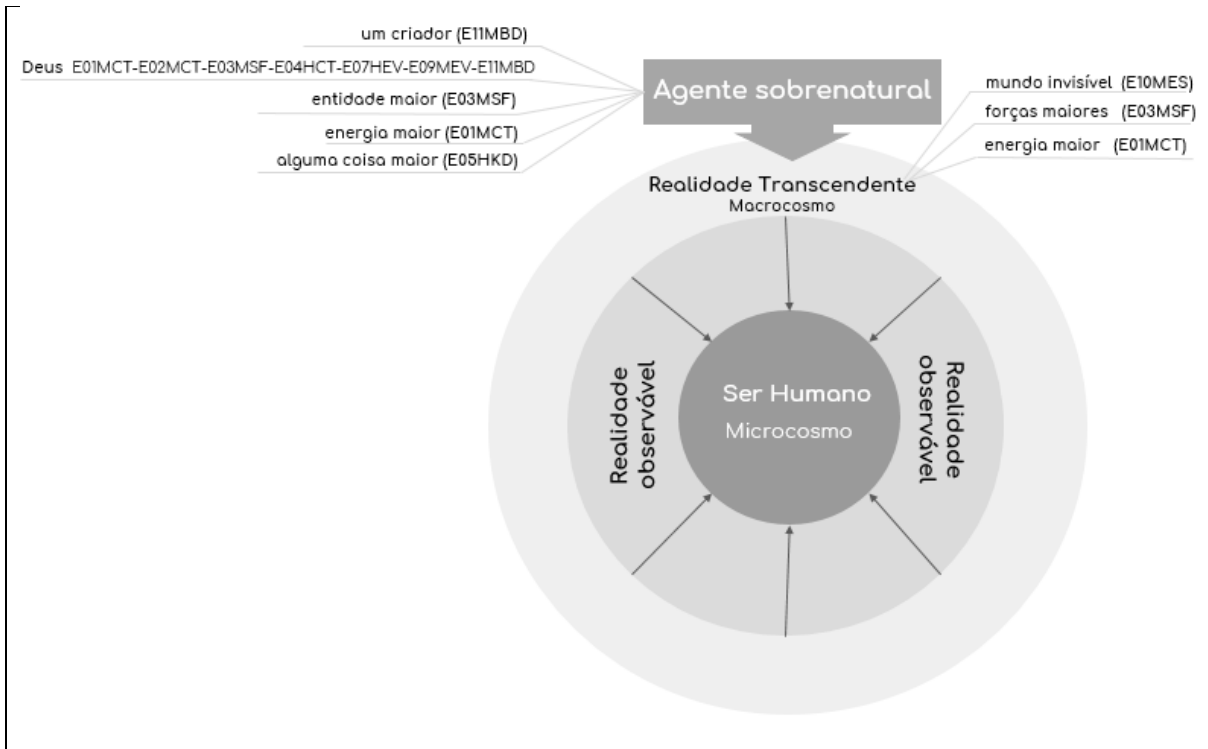
Quadro 14: O universo e seu funcionamento: a perspectiva teleológica

Unidade de registro	Sujeito
“Mas eu acredito muito que tudo que acontece na minha vida, tudo que eu passei na minha vida, faria tudo de novo. Tudo foi porque tudo já estava escrito por Deus. Eu acho que o que é nosso, ninguém tira . . . O que é meu ninguém vai tirar, Deus já me deu. Então é essa a minha fé. Assim, eu acho que nenhuma pessoa surge na nossa vida por acaso, né? Eu acho que sim, eu estive nestes contextos porque Deus quis, promoveu . . . Então, por que era para ser. ”	E02MCT
“Eu não sei... eu não sei te falar, mas eu acho que não tem por acaso . . . Coisa que foge do nosso domínio. As pessoas com quem eu me relaciono na vida aparecem por causa de quê? Eu não consigo entender porque eu encontrei fulano “a” e não foi o “b” e não foi o “c”. Não, não é por acaso. Isso o espiritismo explica muito mais, quer dizer, pelo menos ele tenta explicar, porque a religião católica já deixa um pouco de lado, mas o espiritismo diz que as relações vão acontecer por várias vidas . . . Não tem por acaso. Não consigo. Não consigo ver por acaso. Incrível. ” “ Tem um sentido, tem um sentido. Quer dizer, se eu escolho o caminho errado, deve ter algum sentido pra eu ter escolhido o caminho errado. Se eu escolho o caminho mais curto... Eu acho que eu... eu não sei dizer.”	E05HKD
“Eu creio, sinceramente, que eu estou no lugar onde eu estou porque Deus quer que eu esteja aqui. ”	E09MEV
“E sempre acho que o que quer que esteja acontecendo tem uma razão por detrás que faz parte do mundo invisível e que eu não tive acesso ainda”.	E10MES

Fonte: Elaborado pela autora.

Essa força sobrenatural é entendida como **intencional** e **atuante** na realidade humana. Em decorrência desse entendimento, os acontecimentos da vida são percebidos como desígnios divinos, e a causa (intenção de um agente sobrenatural) é entendida como algo que está além da capacidade de compreensão e do domínio humanos. Isso se dá em razão dos limites da natureza humana, que podem estar relacionadas ao estágio de sua competência espiritual.

Assim como os eventos cotidianos são compreendidos como parte de um propósito do “poder superior” para sua criação, o **ser humano** também é entendido pelos entrevistados como parte desta realidade transcendente: um **microcosmo** (conforme ilustrado na Figura 9).

Figura 9: O universo e de seu funcionamento

Fonte: Elaborado pela autora.

A compreensão do universo e de seu funcionamento possibilita também entender a percepção sobre a natureza humana por meio do espaço e do papel atribuídos às pessoas nesse sistema de sentido, conforme abordado na subseção seguinte.

(b) A natureza humana e as relações com o transcendente

O homem é a síntese da natureza; a natureza é a síntese do universo; e o universo é a síntese do pensamento divino. Assim, o homem é análogo (não idêntico) ao universo. O homem, que está ligado ao conjunto universal é o microcosmo num macrocosmo. Um pequeno mundo no mundo. Um microcosmo feito à imagem e semelhança do macrocosmo. Daí a lei que rege os mundos deve reger, também, a vida do homem. Correspondência entre o macrocosmo e o microcosmo constituem a chave de todo o pensamento mágico (Ribeiro, 1985, p. 27).

A análise de Ribeiro (1985) sobre o humano como um microcosmo, como parte do universo e regido por suas leis, se evidenciou na fala dos entrevistados. Percebem a essência humana numa **perspectiva dualista** como constituído não somente por matéria, mas também por algo imaterial conforme expresso em termos como: a “alma”, a “energia”, o “espiritual”, o “espírito em evolução” e “o mundo não me basta”. Os fragmentos a seguir (Quadro 15) apresentam outros exemplos que evidenciam tal percepção.

Quadro 15: A natureza humana

Unidade de registro	Sujeito
<p>“É uma energia, assim, que me faz bons movimentos. É uma sensação. A gente...é...eu estou num determinado local e aí começo a perceber: nossa, isso aqui é muito bom. Mas de que jeito você mede? Não sei. Eu me sinto bem. Minha alma, minha alma (risos) fica feliz, ela começa a sorrir. É ... meu coração começa a sorrir. A hora que eu percebo que a minha alma não tá contente e eu não tô...Eu não sei bem te, assim, colocar em palavras essa ‘alma’. Mas é uma coisa interior, muito de dentro, que me comove, essa energia. ”</p> <p>“É espiritual. É ... acho que é espiritual. ”</p> <p>“Aí é onde eu lanço essa minha espiritualidade, a minha alma engrandece, a minha luz resplandece, né?”</p>	E01MCT
<p>“Eu encaro o ‘ir à missa’ ou ‘rezar todos os dias’ (que a gente reza) como uma academia, academia espiritual. Se você não exercita, se você não treina, você vai perder, daí você não tem raiz. Eu acredito nisso, que é isso que faz. Se eu vou deixando de lado, eu vou virando muito mundana e só o mundo não me basta.”</p>	E02MCT
<p>“Eu sou energia, absolutamente energia. Essa energia, por onde passa, tem um campo de energia aqui por onde eu tô passando.”</p>	E05HKD
<p>“Evolução espiritual, evolução como ser humano. ”</p> <p>“Mas eu consigo entre... permear entre essas... todas essas técnicas, um pouco do meu, do meu lado transcendental. ”</p>	E06MKD
<p>“Nós somos ação e reação, somos reação de ações, e nós somos eternos em espírito. Nós estamos, neste momento, neste corpo, mas nós somos muito mais do que esse corpo. Qualquer dia nós vamos morrer, só que o espírito continua. ”</p> <p>“Nós somos formados atualmente de espírito, perispírito e corpo. E alma. Espírito é o eterno, é a energia eterna que hora tem o corpo para evolução.”</p>	E08HES
<p>“ . . . a minha fé tá em: eu quero viver o céu aqui, não só esperando uma vida eterna. A gente crê nisso, mas eu sei que a gente pode ter uma vida boa e feliz e satisfatória enquanto estamos aqui – que a gente acredita que estamos aqui de passagem.”</p>	E09MEV

Fonte: Elaborado pela autora.

Percebidos como “criaturas” (visto que são entendidos como parte integrante do universo gerado por um Criador), os seres humanos compartilham da natureza transcendente e estão conectados a um todo maior. Conseqüentemente, toda a sua existência é interpretada como intimamente relacionada aos desígnios de uma “força maior”, sendo suas experiências explicadas como atuação e/ou manifestação desse poder maior na execução de seu projeto, como meios para um fim.

Esse aspecto transcendente (ou “espiritual”) da natureza humana possibilita perceber uma **conexão** com algo que está além de si mesmo, uma relação com o sobrenatural. Conforme exemplificado nos fragmentos a seguir, as análises das entrevistas permitiram identificar dois tipos de relação com o sobrenatural: as **relações verticais**, constituídas por uma conexão direta da humanidade com o transcendente (com a realidade e com seres espirituais), e as **relações**

horizontais, estabelecidas entre a humanidade e a realidade material (com outros seres humanos e com o ambiente), atuando como instrumento dos desígnios sobrenaturais, conforme exemplificam os trechos apresentados no Quadro 16.

Quadro 16: As relações com o transcendente: relações verticais e horizontais

Unidade de registro	Sujeito
<p>“... comecei a ler o Rudolf Steiner ... então num dos livros ele fala assim: “Olha, nós sempre estivemos ligados, espiritualmente, com o universo” ... “como se fosse uma luz”; que aí vêm as questões, a questão de chakras ... o teu chakra tem uma ligação com o universo. As pessoas, os povos antigos já tiveram essa ligação com o universo, tanto que a gente ouve na história que alguns conversavam com os deuses. Essa ligação é mais forte e mais perceptível para os sensitivos. Com o passar do tempo, o povo foi deixando dessa ligação pra se tornarem mais terrenos ... com passar do tempo, essa ligação foi diminuindo, foi enfraquecendo e a gente virou meramente terráqueos. Mas isso, ainda hoje, a gente é assim. E alguns têm uma memória dessa ligação.”</p>	E01MCT
<p>“... eu vou à missa todo domingo, todo final de semana. Eu encaro o ‘ir à missa’ ou ‘rezar todos os dias’ (que a gente reza) como uma academia, academia espiritual. Se você não exercita, se você não treina, você vai perder, daí você não tem raiz. Eu acredito nisso, que é isso que faz. Se eu vou deixando de lado, eu vou virando muito mundana e só o mundo não me basta; ele não vai dar o que eu preciso na hora que eu estiver sofrendo, ou na hora que eu tiver celebrando. Nisso eu acredito na religião ... aquilo que me serve eu fico ... Ele tem por que é Deus, Deus que faz, dá o dom pro ser humano, entendeu?”</p>	E02MCT
<p>“Eu acredito ... quando eu te falei das forças herméticas, por exemplo, existem os lados. As polaridades, negativa ou positiva. Tá? Uma das leis herméticas. E a lei fala que é o caminho do meio, que é o equilíbrio, sempre. Quando você puxa muito pra um lado, uma hora essa corda, esse pêndulo vai voltar com força pro outro lado, né? Então, por exemplo, essa crença que eu tenho das polaridades. Então, por exemplo, uma das coisas que permeia meu dia-a-dia é sempre essa busca. Falo assim, ah...vamos fazer isso aqui, mas vamos fazer bem feito, não precisa ser perfeito, mas vamos fazer com a melhor das intenções, que vai dar resultado.”</p>	E03MSF
<p>“E ali eu consegui – ele era um psicólogo, hoje ele já não vive mais nesse plano, ainda que a gente tenha conexão ainda – mas é uma...foi uma pessoa, um ser humano, que me deu algumas bases pra que eu pudesse fortalecer as minhas crenças.”</p> <p>“... eu acredito em seres que são iluminados e eles aparecem para você, eles estão na sua vida, para te, em alguns momentos, até te carregar se for preciso, te dar uma base, e um conhecimento, e uma vivência, muito além daquilo que você possa imaginar.”</p>	E06MKD
<p>“... a gente estudando, por exemplo, física quântica. Então, assim, na verdade, eu posso ser considerado um pacote de energias ... Essa energia, às vezes, equilibra ou desequilibra esse campo. Então, é nesse sentido ... Eu converso com as pessoas e falo assim: “Olha, tem outras tem pessoas que te agrada e tem pessoas que não te agrada. Mas, mesmo você não conhecendo, tem pessoas que você olha e fala “ah! Essa pessoa é legal”. Esquisito. As pessoas têm um jeito assim. Isso é muito comum, isso é muito comum. E, ao longo da vida, a gente vai... eu não sei se aprendendo, ou se criando estereótipos, mas eu vejo assim: energia.”</p>	E05HKD
<p>“Nós somos formados atualmente de espírito, perispírito e corpo. E alma. Espírito é o eterno, é a energia eterna que hora tem o corpo para evolução. Porque nós evoluímos de várias formas. Primeiro: nós nascemos para evoluir ... Nesse momento, nós precisamos de um corpo, porque o corpo te dá a possibilidade de viver as experiências nesse planeta ... Quando tu tá encarnado, num corpo, você tem a possibilidade de evoluir mais rápido pela experiências da vida ... O espírito é o somatório disso que vai acumulando. Tu vai evoluindo a um nível ... que uma hora tu não precisa desse corpo ... Porque sem corpo parece um vazio, né? E não é, não é um vazio. Pelo contrário, isso é a prisão. A prisão é isso, é o nosso instinto...por isso temos que cuidar tanto do nosso corpo. Precisamos cuidar muito do nosso corpo, porque é uma ferramenta maravilhosa de evolução.”</p>	E08HES

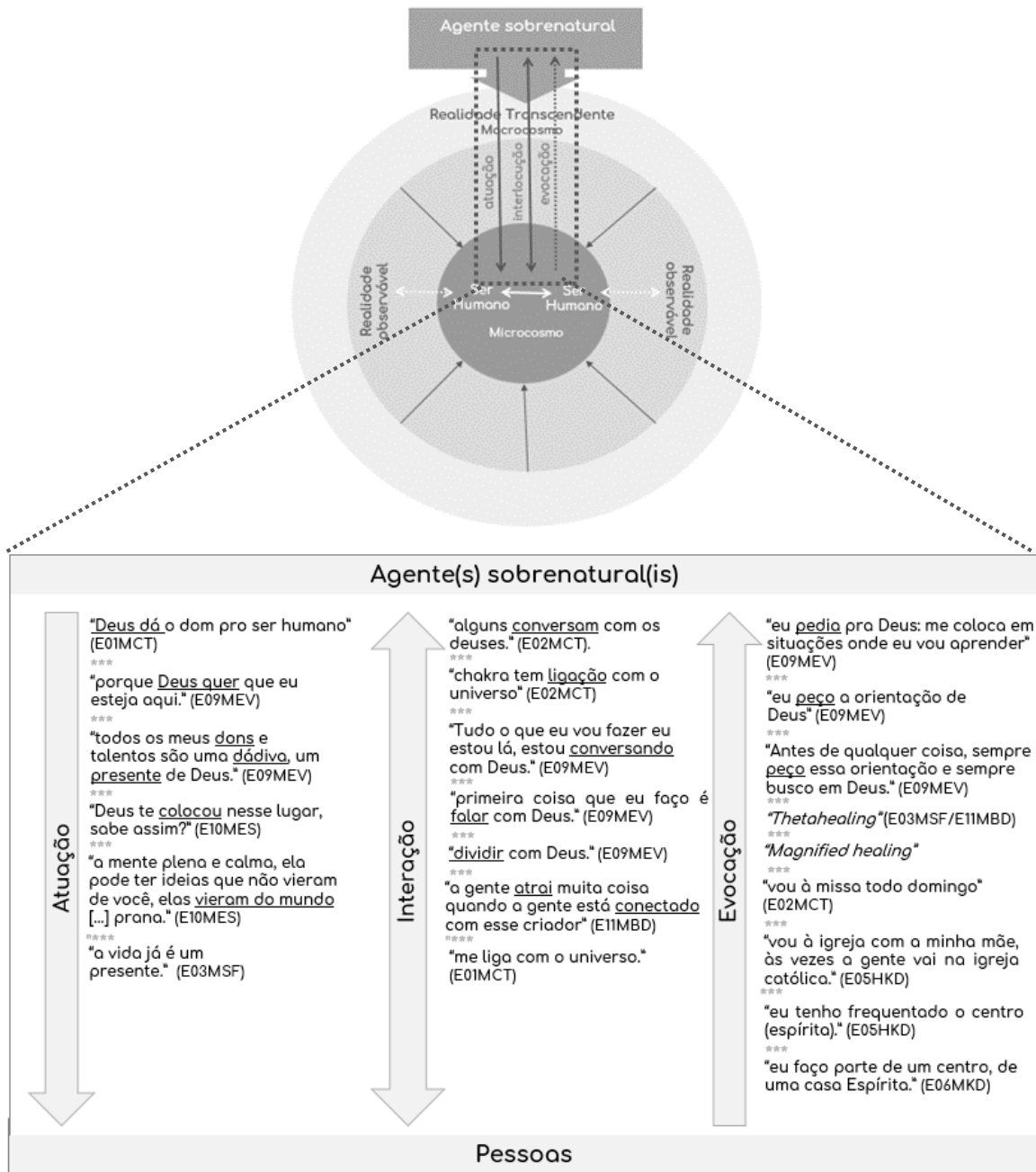
Quadro 16: As relações com o transcendente: relações verticais e horizontais

Unidade de registro	Sujeito
Continuação	
“. . . o que eu creio: que todos fomos feitos à imagem e semelhança de Deus , então tem um pouquinho de Deus em cada um.”	E09MEV
“E...e é como se você não tem que ser esse arquivo assim, sabe? De...de conhecimento, de como se tivesse uma biblioteca dentro de você, né? É...a mente...a mente plena e calma, ela pode ter ideias que assim, né, elas não vieram de você, elas vieram do mundo ou, como a gente chama, do prana , né? É o que tá fora. A resposta, às vezes, ela tá dentro. Mas é uma troca harmônica com o que está fora. Entendeu?”	E10MES
“. . . eu acredito que a gente tem tudo . . . a gente emana uma positividade e a gente atrai muita coisa quando a gente está conectado com esse criador , quando a gente está conectado com a nossa essência , quando a gente tá conectado com a natureza . Pode parecer muita loucura para a maioria das pessoas, mas pra mim é muito certo: eu desejo, acontece, eu desejo acontece, eu desejo, acontece. Você concentra toda a sua energia naquilo e eu acredito que a gente sim é capaz de mudar a nossa realidade .”	E11MBD

Fonte: Elaborado pela autora.

As relações são expressas de diferentes maneiras pelos entrevistados, de acordo com suas convicções religiosas. As relações verticais são compreendidas como intervenções do transcendente na realidade material: seja por meio da atuação sem solicitação, de evocação ou de uma interlocução, conforme ilustrado na Figura 10.

Figura 10: Conexões com o transcendente: as relações verticais e horizontais.



Fonte: Elaborada pela autora.

As situações cotidianas são compreendidas como realizações de um propósito e se dão pela atuação do sobrenatural. Essa manifestação pode ocorrer diretamente, sem solicitação, por meio de uma “intuição”, de uma “sensibilidade”, de uma “voz interior”, ou ainda da percepção de uma “energia” que é atribuída à agência do sobrenatural, conforme expresso nos trechos das falas a seguir (Quadro 17).

Quadro 17: As conexões com o transcendente: manifestações do sobrenatural

Unidade de registro	Sujeito
<p>“E assim, eu sou religiosa, né? Eu acredito numa força maior, né, numa proteção, nessa sensibilidade, né? Nessa sensação. Eu considero a minha voz interna diante de, principalmente, de conflitos, né? Saiba o que o outro quer, né? Percebe. Ouça. É ...é ...presta atenção. Então, isso te aguça uma sensibilidade, uma intuição. E aí pra ...como eu resolvo: isso é uma religião. Forte . . . É um sentimento, é uma sensação, misturado com uma intuição . . . As pessoas da espiritualidade que eu me encaixo... eu não conheço a bíblia, mas eu sei que eu tenho uma sensibilidade, uma ... é ... que essa sensibilidade ela consegue determinar pra mim se aquele convívio tá sendo bom ou não.”</p> <p>“E eu tenho essa...de chegar e sentir que a sensação não é legal. Nossa, sai daqui que aqui a energia não é boa. Ele fala que eu só falo que tudo é energia.”</p>	E01MCT
<p>“Quando estou num lugar que vejo que a energia é ruim...bate e volta . . . trago da vivência, mas que eu não dou foco nela, acaba acontecendo porque, eu penso, que já tá em mim, né? E que tá em todo ser humano: têm pessoas que são mais terra, têm pessoas que são mais energia, né. Não sei. É isso, da sensibilidade. Mas isso foi falado pra mim quando eu era pequeninha. E eu sempre fui muito sensitiva. É isso.”</p>	E02MCT
<p>“Eu sou muito sensitiva, então eu sinto a mão esquentar, minha mão esquenta, eu começo a ouvir, né.”</p>	E03MSF
<p>“Eu tenho uma capacidade de leitura diferente. Eu, por exemplo, eu sou sensitivo, algumas religiões explicam assim o que isso significa, eu sou sensitivo, então, no olhar, na troca dessa energia, eu consigo pegar alguns formatos da pessoa . . . Essa capacidade de leitura talvez seja um pouco... talvez seja um pouco vinculado a minha religião, talvez, por eu manter o meu princípio, lá atrás, de que as coisas são, as coisas são ponto por ponto, linha por linha, e eu me esqueci de quem eu era . . . Mas a religião acho que pega nisso daí, de você ter essa sensibilidade, cada um tem a sua e você desenvolve, você pode desenvolver as suas habilidades.”</p>	E04HCT
<p>“. . . dons e talentos são uma dádiva, um presente de Deus.”</p>	E09MEV

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme percebido pelos participantes da pesquisa, essa inspiração advinda de “algum lugar” intangível que, por vezes, se manifesta espontaneamente, é decorrente da **ligação íntima** do ser humano com o sagrado.⁵⁶ Essa conexão é evidenciada em afirmações tais como: “não tem *script*”, “vai acontecendo”, “se tiver que relatar para normatizar, para mostrar o que eu fiz, eu já não conseguiria fazer o que eu faço”, e “é como se eu começasse a fazer uma leitura que vem espontaneamente”.

A conexão com o transcendente também pode ser **evocada** por meio de orações e de outros rituais. Alguns exemplos reportados pelos entrevistados foram: “nome do pai”⁵⁷, prática da yoga, de meditação, de técnicas de cura (como o *Thetahealing* e o *Magnified Healing*), e

⁵⁶ O sagrado aqui é compreendido, conforme definição de Eliade (2010, pp. 16-17), “uma realidade inteiramente diferente das realidades ‘naturais’ . . . é a manifestação de algo da ‘ordem de ordem diferente’ – de uma realidade que não pertence ao nosso mundo – em objetos que fazem parte integrante do nosso mundo ‘natural’, ‘profano’.”

⁵⁷ Refere-se ao “sinal da cruz”: movimento ritual cristão de invocação do Deus trino: Pai, Filho e Espírito Santo.

outras técnicas espiritualistas como a Numerologia, o Eneagrama, a Cabala, a Mandala Lunar, bem como a entoação de hinos religiosos e a participação em cultos religiosos (missas, cultos evangélicos, reuniões no centro espírita, *Vipassana*, *Satsangs*) (Quadro 18).

Quadro 18: As relações com o transcendente: evocações

Unidade de registro	Sujeito
“Eu vou à missa ; eu vou lá.”	E01MCT
“. . . eu vou à missa todo domingo , todo final de semana. Eu encaro o ‘ir à missa’ ou ‘ rezar todos os dias ’ (que a gente reza) como uma academia, academia espiritual.”	E02MCT
<p>“Eu fiz alguns cursos de técnicas de cura, né? <i>Thetahealing</i>, <i>Magnified Healing</i>, cura eletrônica, algumas técnicas.”</p> <p>“É algo que não dá muito pra explicar, mas, por exemplo, quando eu fiz o <i>Magnified Healing</i>, que é a cura de Kwan Yin, dentro da crença, né, ela é como se fosse uma . . . como se fosse mãe de Jesus, mas lá de outro lugar, enfim . . . O que é que acontece? Eu entro num estado de graça, né? Quando você . . . quando a gente faz o ritual, os treinamentos, o ritual, eu vejo a luz, eu vi a presença dela. Então, eu entro num estado tão grande de graça que não dá pra explicar.”</p>	E03MSF
“. . . que tem uma força maior . . . , que a gente tem condições de se comunicar mentalmente com seres similares. ”	E04HCT
“. . . a gente mistura um pouco isso com as energias , e eu tenho frequentado o centro (espírita), mas também vou à igreja com a minha mãe, às vezes a gente vai na igreja católica . Eu consigo carregar a minha energia , consigo mudar a minha energia, tanto faz: eu posso estar dentro do centro , eu posso estar dentro da igreja católica , posso estar em qualquer lugar. Então, eu nasci na católica, migrei um pouquinho pro o espiritismo, hoje eu digo assim: “qualquer lugar é possível você se recarregar; desde que você entenda, desde que você tenha um propósito”. Eu vou no centro, uma hora e meia, mais ou menos aí. Muita pouca atenção às pessoas, ao que eles falam. É isso. Eu preciso da energia que está ali . E, por incrível que pareça, há um grupo de pessoas, que não podemos dizer que 100% das intenções são as melhores, mas que existe um propósito de estar ali. Esse propósito de estar ali, eu quero estar dentro desse campo, e esse campo carrega, mas dentro da igreja católica é a mesma coisa, o campo também carrega.”	E05HKD
<p>“. . . comecei a ir na igreja com ela e com os meus filhos. E assim: toda semana. Sou super sério com isso, igual eu era quando eu era criança . . . Então, eu gosto muito de lá, muito. Eu gosto muito. Traz a base, todo o centro é baseada em Jesus Cristo, é do que eu aprendi, é do que eu fui criado e eu dou crédito total ao que eu sou hoje por causa da minha formação que era baseada no cristianismo.”</p> <p>“E as músicas de louvor significam muito pra mim.”</p>	E07HEV
<p>“. . . sempre fui uma pessoa que olhei muito a espiritualidade como uma curiosidade, um entendimento do mundo maior do que o que a gente observa com nossos instintos básicos. E aí eu procurei várias coisas. Eu leio muito sobre isso. Inicialmente, e hoje eu trabalho dessa forma como voluntário, com o kardecismo. Aí eu fui na França, eu estudei um pouco o Alan Kardec. “Eu gosto muito da doutrina kardecista, mas eu não estou fechado dentro de uma.”</p> <p>“Aí eu procurei um centro espírita lá (em Porto Alegre também) eu trabalho como voluntário. No Rio fiz um trabalho de distribuição de quentinhas.”</p> <p>“CEAP - Centro Espírita Amor e Paz. Hoje eu sou voluntário lá. Quando eu estou em São Paulo eu trabalho terça e quarta. O que é que eu faço? Chama ‘atendimento fraternal’. Na terça-feira eu trabalho no grupo de ‘apometria’. Sabe o que é apometria? Apometria, dependendo da permissividade do mundo espiritual, você acessa a esteira kármica da pessoa.”</p>	E08HES

Quadro 18: As relações com o transcendente: evocações

Unidade de registro	Sujeito
Continuação	
<p>“... a igreja onde eu frequento, desde muito cedo isso pra mim é muito importante. Mas a fé do jeito que ela é, o frequentar a igreja batista, é uma coisa que vem desde à infância. Assim, meu domingo, sempre estava na igreja.”</p> <p>“Tudo o que eu vou fazer eu estou lá, estou conversando com Deus.”</p> <p>“... eu peço a orientação de Deus. Antes de qualquer coisa, sempre peço essa orientação e sempre busco em Deus o que eu devia fazer e como eu devo fazer.”</p> <p>“... a primeira coisa que eu faço é falar com Deus, é pedir a orientação Dele.”</p> <p>“... sentei e eu falei: ‘ai, Deus, me ajuda’.”</p>	E09MEV
<p>“... comecei a fazer meditação aqui, aí eu arrumei uma terapeuta holística ali, aí estudei numerologia... é... putz, aí fui, né? Eneagrama, eu fui estudando coisas variadas da área espiritual e fui curtindo esse lado todo espiritualista de outras novidades assim do mundo e tal.”</p> <p>“Porque estudar a espiritualidade do jeito que eu estudo, desde 2003 para 2004, é uma estrada. Essa história da numerologia kármica, depois, fazer a Cabala, sabe?”</p>	E10MES
<p>“... por entender que nós somos parte do universo, na meditação eu me conecto com o criador.”</p> <p>“Eu fui pra Índia pra estudar meditação, eu fiz o <i>Vipassana</i>, os dez dias de silêncio, eu passei trinta dias com o Prem Baba, na Índia, indo a todos os <i>Satsangs</i> dele, depois eu voltei pra Índia pros <i>Satsangs</i> do Mooji, acompanhei os <i>Satsangs</i> dele; fiquei dois meses em Piracanga fazendo cursos de <i>reiki</i> e leitura da aura; estudei <i>Thetahealing</i> e hoje eu uso muito do <i>Thetahealing</i> pra mim.”</p> <p>“Comecei a me conectar muito com tudo que o yoga trazia: a filosofia de vida, o vegetarianismo, o fazer o bem, a respiração, a meditação, se conectar com o meu momento presente, perceber o corpo.”</p> <p>“Eu faço minha mandala lunar.”</p>	E11MBD

Fonte: Elaborado pela autora.

Embora a manifestação seja entendida como originada por agente(s) sobrenatural(is), imateriais, esse contato ocasiona a percepção de expressões físicas, sendo sentidas como experiências concretas, conforme evidenciado em expressões: “eu vejo a luz”, “sentir a luz”, “minha mão esquenta”, “eu começo a ouvir”, “... tinha muito, a sensação de ver, sentir alguma coisa ... uma energia”.

Também foi citada a evocação de **outros seres espirituais**, tais como os santos, que atuariam como intercessores na aproximação do “poder superior”, ou ainda como um elo que conecta ao macrocosmo. Exemplos mencionados pelos entrevistados foram “Nossa Senhora Aparecida” e “Nossa Senhora de Fátima” (conforme ilustrado nas falas do Quadro 19).

Quadro 19: As relações com o transcendente: mediações

Unidade de registro	Sujeito
<p>“ . . . nossa, eu acredito tanto na Nossa Senhora. Nossa, adoro. Lá em casa é cheio de imagens dela. Amo! Converso com ela.”</p> <p>“Eu nem sei por que que eu gosto de Nossa Senhora de Fátima. Fátima. Porque, engraçado, eu já cheguei a comparar Nossa Senhora Aparecida com a de Fátima. Então eu vou lá, lá em Aparecida ...eu levo a minha mãe, eu rezo, mas a energia estava lá em Fátima. Nesse lugar que eu sento no chão – porque não é a igreja – eu sento e rezo, e rezo. E aqui em Aparecida eu vou, olho, rezo, nossa...me emociono. Mas não é igual lá...lá em Portugal.”</p> <p>“Então quando que vem essa crença que me liga...não sei. O único lugar que eu sei, até hoje, é lá em Portugal, lá na estátua dos dois meninos, que lá que eu sinto que tem uma ligação, uma ligação. Lá me liga com o universo. Lá minha luz fica forte. E tem empresas que eu entro, tem local que eu entro, a luz fica forte, a luz fica fraca.”</p>	E01MCT
<p>“ . . . eu fui pra Portugal lá fazer o congresso e fiz questão de ir ver Nossa Senhora de Fátima. ”</p> <p>“Meu pai sempre falou: ‘tenha fé em Nossa Senhora’, e que o negócio vai dar certo”. É só trabalhar e ir. Então, assim, é um valor que, talvez, foi passado.”</p>	E02MCT

Fonte: Elaborado pela autora.

Assim como as conexões com o transcendente, as **relações horizontais** são compreendidas como sagradas; são entendidas como **mediações** humanas, sob agência do sobrenatural, evidenciadas em afirmações como “seres iluminados e eles aparecem para você”, “instrumento de Deus” e “uma das atividades você fala com o anjo da guarda da pessoa”.

Percebem a si, portanto, como unidos a um plano maior, dispondo de uma “ligação”, de uma “alma”. Constituindo parte dessa “energia” que compõem o todo, compreendem suas experiências como originadas e conduzidas por essa “força maior” (seja designado como “Deus” ou como “energia da criação”), com a qual podem se conectar, conforme ilustrado no Quadro 20.

Quadro 20: A natureza humana: percepção sobre si

Unidade de registro	Sujeito
<p>“É uma energia, assim, que me faz bons movimentos. É uma sensação. A gente...é...eu estou num determinado local e aí começo a perceber: nossa, isso aqui é muito bom . . . Eu me sinto bem. Minha alma, minha alma (risos) fica feliz, ela começa a sorrir. É ... meu coração começa a sorrir. Eu não sei bem te, assim, colocar em palavras essa ‘alma’. Mas é uma coisa interior, muito de dentro, que me comove, essa energia . . . É espiritual. É, acho que é espiritual . . . É uma ligação. Parece que eu tenho uma ... eu sinto que eu tenho uma luz, quando essa luz ela...ela...ela...faz assim, joga nesse lugar, aí eu falo: nossa, é aqui.”</p>	E01MCT
<p>“Eu acredito que sem Deus eu não sou nada . . . Mas eu acredito muito que tudo que acontece na minha vida, tudo que eu passei na minha vida, faria tudo de novo. Tudo foi, porque tudo já estava escrito por Deus.”</p>	E02MCT
<p>“Eu sou energia, absolutamente energia. Essa energia, por onde passa, tem um campo de energia aqui por onde eu tô passando.”</p>	E05HKD
<p>“A espiritualidade veio para me ajudar a ver a verdade, seja ela qual for, né? E acabei nessa história encontrando a minha verdade, né? A minha verdade e o meu lugar nesse mundo, mais, né? Então é isso, eu acho que hoje, eu tô nesse processo de me tornar mais uma psicoterapeuta e eu estou simplesmente apaixonada por isso (risos). Estou apaixonada pela minha nova realidade. Entendeu?”</p>	E10MES
<p>“ . . . na meditação eu me conecto com o criador, eu crio a minha realidade e tudo acontece. Pode parecer muita loucura para a maioria das pessoas, mas pra mim é muito certo: eu desejo, acontece, eu desejo acontece, eu desejo, acontece. Mas eu tenho só essa crença nessa energia da criação, na positividade, no respeito, no amor, e procuro me afastar ao máximo da negatividade, da reclamação, da inveja, dos ciúmes, de qualquer coisa assim.”</p>	E11MBD

Fonte: Elaborado pela autora.

A crença em uma realidade transcendente e em sua atuação em situações cotidianas, revela uma busca de superar o plano empírico e contingente e de se sentir parte numa totalidade (Guerriero, 2003), ultrapassando os limites do corpo e transcendendo a condição humana (Ribeiro,1985). Ademais, essa convicção permite encontrar um padrão subjacente de ordem e de finalidade diante de fatos inevitáveis e aparentemente incompreensíveis da vida (Geertz, 2008).

Ao se perceberem como parte de um todo coerente e ordenado, sentem-se unidos a uma perspectiva cósmica como forma de lidar com o desconhecido, de dominar e de controlar seu ambiente (Geertz, 2008; Ribeiro,1985). É uma forma de influenciar sua realidade concreta e de interferir no curso dos acontecimentos com o auxílio de forças sobrenaturais (Ribeiro, 1985). Com essa possibilidade de ação humana, de manipulação da realidade por meio de rituais e da relação com o sobrenatural, procuram conservar seu livre arbítrio e escapar ao determinismo (Ribeiro, 1985).

Elemento também evidenciado na fala dos entrevistados sobre o mundo e seu funcionamento foi um conjunto de crenças religiosas identificadas com os conceitos e valores do movimento Nova Era. Essa forma de religiosidade foi um dado inesperado, comum e frequente nos relatos dos entrevistados, à exceção dos participantes evangélicos.

(c) A presença do ethos Nova Era

A Nova Era, segundo Hanegraaff (1999, p. 146), é “um novo fenômeno que pode ser definido como uma *religião secular* baseada em *simbolismos individuais*” (grifos do autor)⁵⁸, uma manifestação religiosa sem precedentes na história humana em termos da forma de compreender a religião.

Diferentemente das religiões tradicionais, a Nova Era não possui uma organização, estrutura, hierarquia, rituais, calendários, conjunto de dogmas e conhecimentos considerados aceitos e oficiais (Hanegraaff, 1999; Sutcliffe, 2008). Apesar de não ser compreendida como uma religião específica, faz parte do espectro religioso ou espiritual da sociedade (Hanegraaff, 1999; Guerriero, Mendia, Costa, Bein, & Leite, 2016; Gleig, 2014). O movimento é composto por um conjunto de valores presentes na sociedade moderna, que constituem um *ethos Nova Era* (Guerriero, 2018). Segundo Guerriero, Mendia, Costa, Bein e Leite (2016), a Nova Era pode ser melhor compreendida enquanto uma “espiritualidade de vida” do que como uma religião, que é por eles caracterizada como:

. . . marcadamente holísticas, mas com uma orientação pessoal. Seja nas atividades de grupo ou através das práticas individuais que envolvem mente-corpo-espírito, o tema é simples: conectar-se com o reino interior, o que permite que a espiritualidade inspire a vida, transformando a qualidade daqueles aspectos do ser que o divorciavam da vida interior. Acima de tudo, elas dizem respeito à pessoa como um todo. O objetivo último é sentir-se “Uno” – consigo mesmo, com a natureza e com os outros. É a visão holística que proporciona harmonia e equilíbrio para curar, trazer sabedoria e facilitar o bem-estar genuíno (Guerriero, Mendia, Costa, Bein, & Leite, 2016, p. 16).

Segundo Guerriero, Mendia, Costa, Bein e Leite (2016), o *ethos* Nova Era é composto por três grandes categorias: por um **quadro metaempírico de significados**; por um conjunto de **sistemas de práticas** e por **formas de organização e de adesão**. O quadro metaempírico de significados refere-se ao conjunto de crenças e de valores que denotam a noção de realidade, além daquela verificável empiricamente, e constitui a visão de mundo Nova Era. Vários componentes dessas categorias descritas pelos autores (Guerriero, Mendia, Costa, Bein, & Leite, 2016) foram constatados na fala dos entrevistados desta tese, conforme demonstrado no quadro a seguir. Segmentado nas três categorias que compõem o referido *ethos*, o Quadro 21 apresenta as definições dos elementos identificados, divididos em categorias, e os trechos das falas onde foram mencionados.

⁵⁸ . . . a new phenomenon which may be defined as “secular religion” based on “private symbolism”.

Quadro 21: A presença do *ethos* Nova Era

Categoria do <i>ethos</i> e definição	Unidade de registro	Sujeito
Quadro metaempírico de significados		
<p>Ciência espiritualizada</p> <p>Definição: utilização de elementos vindos da ciência, como a Física Quântica, campos eletromagnéticos etc. (Guerriero, Mendia, Costa, Bein, & Leite, 2016, p. 25)</p>	<p>“... eu tô lendo um livro . . . Ele vai falar da energia ao quadrado, da física quântica . . . Mas, ele vem trazendo conceitos da física quântica pra mostrar, dentro do racional, porque daí, por exemplo, eu posso mostrar do lado sensitivo, só que eu não tenho ciência pra fundamentar essa percepção que eu tenho . . . Por exemplo, quando eu entro num lugar e não tá muito bem, eu rezo um ‘creio em deus pai’. Deus me tira disso. Quando estou num lugar que vejo que a energia é ruim... bate e volta. E esse livro traz, de forma científica, através da física quântica, fundamentando isso que, que trago da vivência.”</p>	E02MCT
	<p>“Olha... há um... a gente estudando, por exemplo, física quântica.”</p>	E05HKD
	<p>“... são o que eu acredito também e elas baseadas na Psicologia Positiva e é científico.”</p>	E03MSF
<p>Energia</p> <p>Definição: a energia é universal e manipulável, ao mesmo tempo material e espiritual, imanente a todo universo. Permite estabelecer a conexão entre espiritualidade e ciência. (Guerriero, Mendia, Costa, Bein, & Leite, 2016, p. 25)</p>	<p>“É uma energia, assim, que me faz bons movimentos.”</p>	E01MCT
	<p>“E ele começa o livro falando, assim, da questão da criança em Deus, o que que você chama de Deus, e que nós somos energia, o que é que a gente atrai, o que a gente pode trazer.”</p>	E02MCT
	<p>“Tenho trabalhado muito o assunto de energias . . . Então, assim, na verdade, eu posso ser considerado um pacote de energias. Eu; eu sou energia. Absolutamente energia. Essa energia, por onde passa, tem um campo de energia aqui por onde eu tô passando. Essa energia, às vezes, equilibra ou desequilibra esse campo. Então, é nesse sentido.”</p>	E05HKD
	<p>“... eu sou do tipo que acho que o... assim os ambientes podem ter... é... pesos energéticos, com base nas pessoas que... que cruzaram por ali.”</p>	E10MES
<p>Intuição</p> <p>Definição: processo mental no qual as conclusões são tiradas de forma instantânea, fora de processos analíticos; a verdade revela-se através de <i>insights</i>. (Guerriero, Mendia, Costa, Bein, & Leite, 2016, p. 25).</p>	<p>“E assim, eu sou religiosa, né? . . . isso te aguça uma sensibilidade, uma intuição.”</p> <p>“... às vezes eu lanço mão de algumas coisas, mas não é que eu planejei. É um sentimento, é uma sensação, misturado com uma intuição.”</p>	E02MCT
	<p>“Mas, de onde que eu tirei isso? Da lógica é que não foi. Não... não é uma emoção, não é um raciocínio que eu fiz.”</p> <p>“E eu respeito as minhas sensações e as minhas intuições no que tá acontecendo.”</p>	E10MES

Quadro 21: A presença do *ethos* Nova Era

Categoria do <i>ethos</i> e definição	Unidade de registro	Sujeito
Continuação		
Sistema de práticas		
<p>Canalização</p> <p>Definição: revelação individual; todas as pessoas teriam acesso e poderiam aprender a estabelecer contato com seres mais evoluídos e espiritualizados através da canalização; a conexão com outros planos é uma habilidade natural que está latente em todos, podendo ser despertada por qualquer ser humano. (Guerriero, Mendia, Costa, Bein, & Leite, 2016, p. 26).</p>	<p>... quando a gente faz o ritual, os treinamentos, o ritual, eu vejo a luz, eu vi a presença dela ... eu entro num estado tão grande de graça que não dá pra explicar.”</p> <p>“Quando eu fiz <i>Thetahealing</i> ... eu tive várias experiências, né? Mas uma delas, na hora que a gente vai falar com o anjo da pessoa, que é uma atividade, uma das atividades você fala com o anjo da pessoa, né, o anjo da guarda da pessoa.”</p>	E03MSF
	<p>“... uma energia diferente em você, que te movimenta para uma visão interior mais... de maior plenitude. É como se estar ali naquele momento, daquela forma, fosse a perfeição.”</p> <p>“... eu vejo cura de uma forma muito ampla... é... muito possível para todos... é uma porta que você abre ... é uma porta que você entra ... eu trago essa minha visão de espiritualista... eu acredito em todas as possibilidades do ser humano.”</p> <p>“... é como se você ... tivesse uma biblioteca dentro de você. ... a mente plena e calma, ela pode ter ideias que assim, né, elas não vieram de você, elas vieram do mundo ou, como a gente chama, do prana, né? É o que tá fora. A resposta, às vezes, ela tá dentro. Mas é uma troca harmônica com o que está fora.”</p>	E10MES
	<p>“... eles trazem exercícios de respiração para a gente entrar em meditação.”</p>	E11MBD
<p>Experiência pessoal</p> <p>Definição: ênfase a vivência direta em práticas que estimulam a elevação do ser espiritual em detrimento do pertencimento institucional (Guerriero, Mendia, Costa, Bein, & Leite, 2016, p. 27).</p>	<p>“Eu acredito muito mais nos meus rituais, ter as minhas orações, ter a oração de perdão. Entendeu? É... sei lá, ou eu leio... eu leio um salmo, que eu acredito em salmos ... eu faço o meu roteiro.”</p>	E10MES
	<p>“Eu nunca fui de rezar, eu nunca tive religião, mas hoje eu faço os exercícios de <i>Thetahealing</i>.”</p>	E11MBD
<p>Ligação corpo-mente-espírito</p> <p>Definição: a percepção da mente como agente de ligação da pessoa consigo, com o outro, com a natureza e com os planos metaempíricos (Guerriero, Mendia, Costa, Bein, & Leite, 2016, p. 27).</p>	<p>“O que é que acontece? Eu entro num estado de graça, né?”</p>	E03MSF
	<p>“Se naquele momento da vida a gente está entrosado com uma ideia, com uma doutrina ... a gente tá naquele momento afinado, e tá tudo certo. Desde que seja uma coisa que faça sentido com a tua essência, com teu sentimento, com tua razão.”</p>	E08HES
	<p>“Eu acho que relacionamentos são a chave, primeiro, o relacionamento com você. E, depois, o relacionamento com as pessoas e com um mundo. Tem que olhar esses ingredientes todos que... é... aonde eu tiver lendo, o que eu tiver lendo e me traga esta relação saudável nas minhas leituras de espiritualidade é desse ponto de vista, da pessoa se conhecer, se explorar e dela também ter um relacionamento altamente saudável e positivo com as pessoas e com o mundo, para mim, é isso.”</p>	E10MES

Quadro 21: A presença do *ethos* Nova Era

Categoria do <i>ethos</i> e definição	Unidade de registro	Sujeito
Continuação	<p>“Comecei a me conectar muito com tudo que o yoga trazia: a filosofia de vida, o vegetarianismo, o fazer o bem, a respiração, a meditação, se conectar com o meu momento presente, perceber o corpo.”</p> <p>“. . . por entender que nós somos parte do universo, na meditação eu me conecto com o criador, eu crio a minha realidade e tudo acontece. Tudo acontece.”</p>	E11MBD
<p>Terapias alternativas</p> <p>Definição: a crença de que a medicina contemporânea perdeu a “arte de curar”, esquecendo-se do sujeito completo; a doença não é simples fato biofísico; a cura está no equilíbrio da mente-corpo-espírito. (Guerriero, Mendia, Costa, Bein, & Leite, 2016, p. 27)</p>	<p>“<i>Magnified healing</i>, que é a cura de Kwan Yin . . .”</p> <p>“<i>Thetahealing.</i>”</p>	E03MSF
	<p>“. . . eu comecei a fazer meditação aqui, aí eu arrumei uma terapeuta holística ali . . .”</p> <p>“. . . uma outra parte do meu trabalho é o <i>mindfulness.</i>”</p>	E10MES
	<p>“. . . comecei a terapia e essa terapia não era uma psicoterapia comum, ela fazia parte da Antroposofia.”</p> <p>“. . . comecei a frequentar a Clínica Tobias, no Brooklyn, uma clínica antroposófica.”</p> <p>“. . . comecei a só tomar homeopatia, e tratamentos Welleda e tratamentos naturais.”</p> <p>“E na minha psicóloga antroposófica eu comecei a entender que através de leituras, meditações e vibrações, eu podia mudar tudo na minha vida.”</p>	E11MD
Formas de organização e adesão		
<p>Seminários, cursos, retiros</p> <p>Definição: forma organizacional bastante difundida no meio; os buscadores costumam se encontrar nesses eventos, em que há trocas de informações de experiências. (Guerriero, Mendia, Costa, Bein, & Leite, 2016, p. 28)</p>	<p>“Eu fiz alguns cursos de técnicas de cura, né? <i>Thetahealing</i>, <i>Magnified Healing</i>, Cura eletrônica, algumas técnicas.”</p>	E03MSF
	<p>“. . . aí estudei numerologia.”</p> <p>“. . . Não tem nada de racional nisso, eu aprendi isso muito nas aulas de Cabala.”</p>	E10MES
	<p>“. . . comecei a fazer parte do grupo Arte de Viver.”</p> <p>“Comecei a fazer alguns finais de semana de retiro com eles, alguns cursos pra aprender técnicas de respiração e meditação; acabava aproveitando muitos feriados para fazer retiro do silêncio com eles.”</p> <p>“Depois eu entrei no yoga.”</p> <p>“. . . eu fiz o <i>Vipassana</i>, os dez dias de silêncio, eu passei trinta dias com o Prem Baba na Índia, indo a todos os <i>Satsangs</i> dele, depois eu voltei pra Índia pros <i>Satsangs</i> do Mooji, acompanhei os <i>Satsangs</i> dele; fiquei dois meses em Piracanga.”</p>	E11MBD

Fonte: Elaborado pela autora.

As manifestações Nova Era, afirma Hanegraaff (1999, p. 152), estão baseadas em “manipulações individuais de sistemas simbólicos existentes”. Segundo o autor (Hanegraaff, 1999), o movimento caracteriza-se pela criação de novas sínteses que proporcionam o mesmo que as religiões tradicionais: a possibilidade de manter, ritualmente, o contato com um quadro metaempírico de significados que fundamentam as experiências cotidianas pessoais.

Embora assumam valores e conceitos Nova Era, as pessoas não se reconhecem como pertencentes a um “grupo novaerista” (Hammer, 2007; Sutcliffe, 2008). Isso se dá, tanto pela natureza fragmentada e pessoal do movimento, quanto pela rejeição de seus participantes à utilização do termo “religião”. Originada num movimento de contracultura, a visão de mundo Nova Era fundamenta-se na noção de que as pessoas devem se libertar da “tirania das estruturas religiosas de poder” (Hanegraaff, 1999, p. 153) e da aceitação irrestrita de seus dogmas (Hammer, 2007).

A adesão difusa, característica do movimento, favorece a articulação com outros valores religiosos. Sendo assim, adeptos de diferentes religiões podem manifestar uma atitude Nova Era. Essa perspectiva foi identificada na fala da maioria dos entrevistados, independentemente da religião com a qual informaram se identificar. Essa assimilação se manifestou de diferentes formas e em diferentes níveis de integração aos seus sistemas de crenças, conforme exemplificado no Quadro 22.

Quadro 22: Nova Era em articulação com outras doutrinas religiosas

<p>“Me denomino católica, mas assim, eu tenho essa consciência: que religião é esta, então? O catolicismo é uma religião que eu tive mais ensinamentos, né? Eu fiz a primeira comunhão, né? E ... e a leitura da bíblia, ir à igreja. Então eu sou católica? Sou, sou católica. De origem, eu sou católica. Mas, na minha evolução, eu considero outras religiões também. Mas o catolicismo é, como assim, a minha identidade é o catolicismo. Por exemplo, eu num falo, eu não me considero indo lá pra Antroposofia. Eu não me considero uma pessoa antroposófica. Não. Eu não me considero uma pessoa budista. Não. Eu não me considero uma pessoa do espiritismo, Alan Kardec ou de uma umbanda. Também não. Quer dizer, eu pego um pouco de cada uma dessas coisas que eu me identifico e coloco no meu catolicismo, ao mesmo tempo que eu desprezo algumas coisas do catolicismo. É como se fosse: ah, eu tenho que dar um nome... quando eu chego... que nome que eu dou? Fica difícil. (Pausa). É meio que eclético. Eu tenho um lado eclético, mas que tem uma base; e essa base não se soltou de mim porque veio como o valor de família.”</p> <p>“O meu espírito é do mundo, a minha alma é do universo, ela não pertence a uma religião, mesmo me dizendo católica.”</p>	<p>E01MCT</p>
<p>“Eu acho que mais do que religiosa eu sou muito espiritualizada. Mas é essa minha religiosidade. Não sou beata, tanto é que sou bem crítica. Hoje eu ousa (o que eu não fazia quando era jovem) eu ousa visitar um Centro Espírita, admiro o que tem ali e cada vez mais que eu vejo, que eu vou conhecendo, eu vejo, assim, que tem algo maior. Eu penso que a religião é uma coisa formada pelos homens e não por Deus. Eu acho que são regras e que tem muitas coisas das quais eu não concordo, que não valoriza o ser humano.”</p>	<p>E02MCT</p>

Quadro 22: Nova Era em articulação com outras doutrinas religiosas

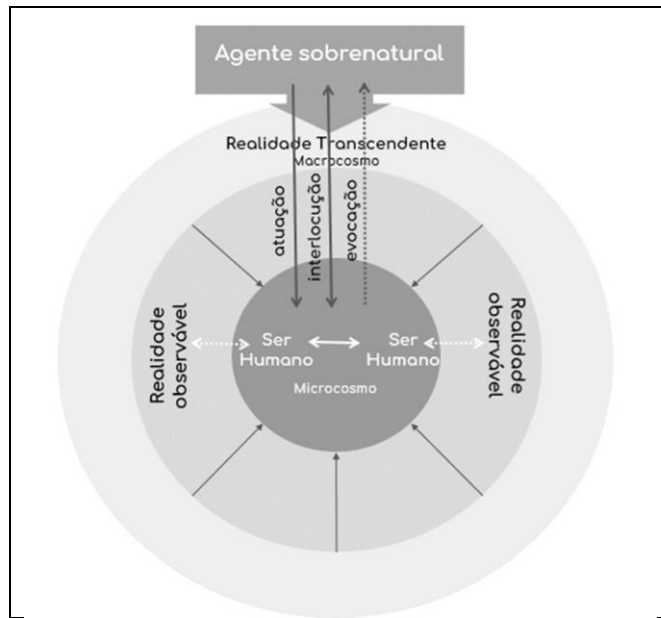
Continuação	
“Então essa coisa de acreditar, de ... de... é como se eu acreditasse em algo numa religião que não existe , entende o que eu quero dizer? É mais ou menos assim: eu acredito em um ser maior, numa força maior, e eu sei que ela é viva, presente, então, a cada momento, eu estou descobrindo algo novo.”	E03MSF
“É bem complicado, porque se nós olharmos as religiões, as seitas e as coisas, há um conjunto de ritos ligados. E cada um acredita naqueles ritos. Eu hoje posso dizer assim: os ritos funcionam . Ah, o budismo tem seus ritos, os ritos levam a que? A um equilíbrio energético . Os ritos da Igreja Católica levam a que? A um equilíbrio energético. Os ritos do Espiritismo, os ritos do candomblé, os ritos levam. Não necessariamente praticar. Se eu me encaixo dentro daquilo, dentro de um grupo, com aquele jeito, ok. Estou me reequilibrando.”	E05HKD
“Eu gosto muito da doutrina kardecista, mas eu não estou fechado dentro de uma . É natural isso em mim. Eu não consigo, porque eu sou muito curioso. Eu não acho que o kardecismo é isolado em si. Assim como o budismo, assim como a umbanda, ou católica. Todas têm que convergir de acordo com o individualismo , como somos únicos, temos trajetórias únicas, cada um com seus cenários diferentes. Não tem como concluir que todo mundo vai ter o mesmo pensamento, a mesma ideia, mesma emoção, o mesmo olhar. Isso é impossível.”	E08HES
“É... eu... realmente eu acredito que todas as religiões têm pontos importantes . . . porque eu não acho nenhuma religião é perfeita, ela é melhor do que todas. Assim eu gosto muito do budismo , eu gosto muito do Kardecismo e eu gosto muito do cristianismo . Quando eu fiz as aulas de Cabala, o meu professor falava de judáismo . . . Quando a religião esbarra no dogma é onde eu deixo de aceita-la. ” “Eu vivo a minha vida e com independência e respeito. Então quando vem a coisa dogmática , eu acho que aí se perde a religião, eu não gosto disso . Não quero nem ouvir. Não quero nem saber.”	E10MES
“Mas eu tenho só essa crença nessa energia da criação, na positividade , no respeito, no amor, e procuro me afastar ao máximo da negatividade, da reclamação, da inveja, dos ciúmes, de qualquer coisa assim. Mas eu não tenho uma ligação com nenhuma religião . Eu realmente admiro o budismo, mas nunca fui uma seguidora nem nada. ”	E11MBD

Fonte: Elaborado pela autora.

O grupo de participantes desta pesquisa manifestou características de uma religiosidade moderna: eclética e híbrida. Sendo esse o conjunto de crenças que constitui seu propósito de vida, seus objetivos e, por conseguinte, sua espiritualidade religiosa, precisa ser considerado ao analisar o modo como as pessoas percebem e lidam com suas carreiras.

A análise das entrevistas permitiu identificar, na composição desse quadro de sentido religioso, um processo de **santificação** do mundo. Segundo Pargament e Mahoney (2005, p. 183), a santificação é “um processo pelo qual aspectos da vida são percebidos como tendo caráter e significado divinos” (conforme tratado no item 2.2.3 desta tese). As crenças religiosas constituem uma visão completa do universo, elas são uma atitude frente ao mundo. Conforme demonstrado, os entrevistados percebem e compreendem **o mundo como sagrado**: a existência de uma realidade transcendente e invisível, da qual o ser humano é parte e com a qual pode se relacionar, como representado na Figura 11.

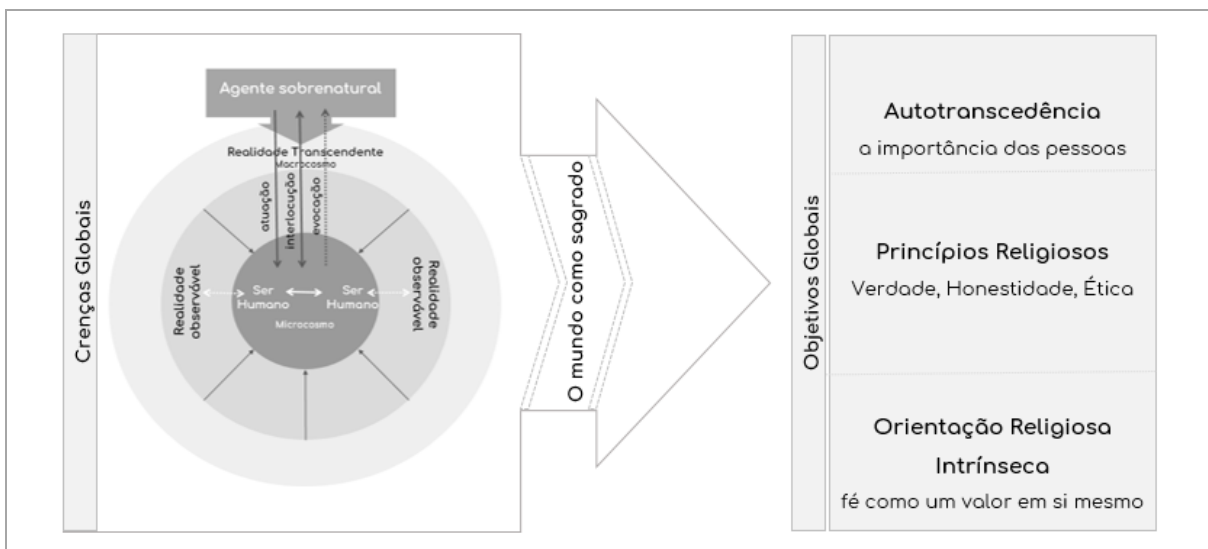
Figura 11: O mundo como sagrado



Fonte: Elaborada pela autora.

Ao interpretar o universo como parte de uma realidade transcendente, que foi criada e é governada por um agente sobrenatural que tem um plano para sua criação, percebem a humanidade como seres em busca de cumprir os desígnios divinos. Esse sistema de crenças religiosas, e de uma interpretação religiosa do mundo, fornecem “uma visão definitiva do que as pessoas devem se esforçar para alcançar em suas vidas” (Pargament & Park, 1995, p. 15), fundamentam e direcionam os propósitos últimos (os objetivos globais), bem como proporcionam os meios para alcançá-los (Emmons, Cheung, & Tehrani, 1998), conforme representado na Figura 12.

Figura 12: O mundo como sagrado e sua influência sobre os objetivos globais



Fonte: Elaborado pela autora.

A seguir, são apresentadas as análises de como os entrevistados expressaram aquilo que consideram essencial em suas vidas, e quais esforços despendem para alcançá-los e mantê-los.

4.1.1.2 Objetivos Globais

Objetivos são estados ou condições imaginados ou antecipados que direcionam as aspirações, impulsionam as ações e organizam o comportamento (Schnitker & Emmons, 2013). Segundo Schnitker e Emmons (2013), tais objetivos abrangem dois níveis: os objetivos de primeiro nível (que se referem à finalidade, à intenção daquilo que as pessoas buscam fazer, ser ou alcançar); e os de segundo nível (que dizem respeito aos meios, aos atributos operacionais, ao modo como as pessoas pretendem atingir seus objetivos) (Schnitker & Emmons, 2013).

No que se refere aos objetivos religiosos, os de primeiro nível concernem ao propósito último da existência (as disposições religiosas gerais) e, os de segundo nível, às maneiras pelas quais as pessoas envolvem a religião em suas vidas (por exemplo, as motivações religiosas, a orientação religiosa e as estratégias de *coping*). Para o estudo dos objetivos religiosos, Emmons, Cheung e Tehrani (1998) propõem a abordagem dos “esforços pessoais” (*personal strivings*), definidos como objetivos acessíveis e pessoalmente significativos que as pessoas buscam em suas vidas diárias: são a expressão concreta do propósito de vida, daquilo que estão tentando alcançar.

Em termos religiosos, os “esforços espirituais” (*spiritual strivings*) refletem o reconhecimento de um ser “Supremo” ou “Absoluto”, ao mesmo tempo em que norteiam as ações para conectar-se a Ele. Além disso, os “esforços espirituais” estimulam determinados tipos de comportamento e fornecem sentido para a vida, funcionando como motivadores ao oferecer um senso de controle e de agência, especialmente significativas para o enfrentamento de situações desafiadoras (Emmons, Cheung, & Tehrani, 1998; Emmons, 2003).

Sendo a essência da religião a preocupação última (Geertz, 2008; Allport, 1992), as motivações religiosas baseiam-se em questões como “Qual o sentido da vida?” ou “Qual o desejo de Deus pra minha vida?”. Com base nessas inquietações, as pessoas religiosas constroem suas respostas para todas as questões de suas vidas, bem como seus objetivos de vida (Baumeister, 1991; Emmons, 2003; Emmons, Cheung, & Tehrani, 1998; Park, 2005; Schnitker & Emmons, 2013; Schwartz & Huismans, 1995; Wong, 2013).

Os critérios para identificar os propósitos últimos, segundo Schnitker e Emmons (2013), são os objetivos a eles relacionados, tais como a ética, o compromisso com o poder superior ou a busca do divino na experiência cotidiana. Os “esforços espirituais” refletem um desejo de transcendência, de estabelecer e de manter um relacionamento com o sagrado (Pargament et al., 2005). Os objetivos identificados como religiosos refletem uma preocupação das pessoas em integrar-se a unidades maiores (como a humanidade e a natureza) e, por meio dela, conectar-se ao universo (Emmons, 2003; Emmons, Cheung, & Tehrani, 1998).

Embora as entrevistas realizadas tenham tratado principalmente de aspectos do âmbito profissional, os relatos evidenciaram a influência das convicções religiosas no propósito de vida, nos valores e nas aspirações dos sujeitos desta pesquisa. Derivados dos Objetivos Globais, e em acordo com resultados de pesquisas referenciadas nesta tese (item 2.2.3), três subtemas emergiram da fala dos entrevistados: (a) a **autotranscendência** como valor central; (b) a busca de agir de acordo com determinados **princípios religiosos**; e (c) a orientação de **religiosidade intrínseca**. A seguir, são apresentadas as análises dos subtemas mencionados.

(a) Autotranscendência

As respostas permitiram depreender a presença de um sistema coeso de percepção e de compreensão da existência. Nesse sistema, a **autotranscendência** emergiu na fala dos entrevistados como aspecto de influência preponderante em seus propósitos de vida e de trabalho (especialmente no que se refere à dimensão *knowing-why* do modelo de Carreiras Inteligentes). A preocupação em promover e conservar o bem-estar do próximo e do ambiente foram tópicos comuns e recorrentes nas narrativas dos entrevistados, conforme evidenciado nos trechos a seguir (Quadro 23).

Quadro 23: Autotranscendência

Unidade de registro	Sujeito
“Eu penso que eu tenho uma missão nessa vida , essa missão é ser instrumento de Deus para ajudar pessoas . Cada dia que eu vivo eu tenho muito claro isso daí.”	E02MCT
“Então, para mim, a essência está, até pela área que eu acabei escolhendo como como profissão (Serviço Social), . . . que é esta questão de lidar com pessoas , essencialmente, que a minha área, seja como PJ, seja como CLT. Essa questão, realmente, tá muito voltada à questão até de ‘curadores de alma’ . Pessoas muito voltadas a essa questão de poder receber o outro , ter a possibilidade de receber o outro, de forma com que ele sai um pouco... um acréscimozinho que seja lá o que for, que ele saia um pouco melhor do que ele entrou nessa dinâmica minha do trabalho , do trabalho que eu ofereço, do que eu faço, né, que ele consiga um pouquinho mais.”	E06MKD

Quadro 23: Autotranscendência

Unidade de registro	Sujeito
Continuação	
<p>“Quando você entra no porquê você trabalha, nos seus valores, nos seus interesses, tem tudo a ver. A minha fé ela diz hoje que a gente está aqui pra amar uns aos outros, pra ajudar uns aos outros. Isso tem tudo a ver com o propósito. Como isso se relaciona com a minha fé? Isso pra mim tem tudo a ver com a missão que eu tenho: que é ajudar as pessoas que estão junto comigo, de amar as outras pessoas, de ajudar as pessoas quando elas precisam. Então, se eu pegar lá os princípios básicos do cristianismo, o que eu estou fazendo hoje na minha empresa de estar conversando mais, de estar falando mais, de estar compartilhando as dores, tem tudo a ver com o que eu acredito como prática religiosa. É muito fácil, muito fácil de ver.”</p> <p>“... para ajudar as pessoas com quem eu tô, para desenvolver novas pessoas, para compartilhar a experiência que eu tenho que vai ajudar outras pessoas a construírem o que eles têm. É muito, muito mais de compartilhar a experiência, de levar a reflexão, de fazer as pessoas pensarem, de acolher, de ajudar quando a pessoa tá em dúvida, e de ter bons relacionamentos do que qualquer outra coisa... No meu caso, cheguei num ponto que pensei: já conquistei bastante, não preciso mais do que isso, mas eu posso conquistar em conhecimento, habilidade, ajudando, algo que vai fazer a diferença na vida das pessoas.”</p>	E07HEV
<p>“Aliás, isso me ajuda muito nas coisas burocráticas e chatas, porque eu falo: eu tenho que fazer, isso vai impactar de alguma forma, não só a minha entrega, vai impactar outras pessoas. A gente trabalha pro coletivo, a gente trabalha pra riqueza de todos. Assim, se a empresa vai bem... Eu oro, inclusive, pelos seus negócios, por como estão as coisas, pelos números, pelo que vai acontecer. Eu acho que tá muito ligado. Ai, não sei, porque é tão natural, é uma coisa do dia-a-dia.”</p> <p>“... fé não pode ser algo de domingo, ela tem que ser todos os dias.”</p>	E09MEV
<p>“... o meu trabalho mais como psicoterapeuta, eu tenho...é lógico, eu tenho um papel importante para auxiliar essas pessoas a estarem mais integradas a vida delas, ao mundo. Então é lógico que é uma relação de grande doação (risos), né? Eu não...eu não tô esperando nenhum tipo de aplauso deles, eu só quero que eles tenham saúde e estejam mais bem com eles mesmos, né? ”</p> <p>“É...e assim, eu acho que nesses trabalhos que eu fiz e estudos, eu compreendia muito o meu propósito com relação a pessoas. Então isso ficou muito claro que isso era muito mais importante, esse bem-estar do outro, trazer o outro para o seu sentido interior. Isso, para mim, é fundamental. Além da saúde, mas assim o quê que a pessoa tá fazendo aqui. Se eu consegui ajudar a pessoa a se aceitar, se entender e a colocar o seu melhor ali, pronto, isso é para mim a felicidade assim, é o meu papel. Então eu, às vezes, acho que nos atendimentos eu procuro trazer um pouco desse lado da virtude humana. É...mas assim, é que eu respeito demais o que a pessoa acredita, sabe? Demais, demais. É isso eu aprendi acho que na espiritualidade. ”</p> <p>“... a visão espiritual justamente dos egípcios. Quando ia morrer, chegava o sacerdote... eu falo isso em algumas palestras...e o sacerdote pergunta assim para a pessoa: “Você foi feliz na sua vida?”. Aí ele fala assim: ‘Tá. Sim, fui. Comprei. Ganhei. Tá. Fiz. Aprontei e pá’. ‘E você fez as outras pessoas felizes na sua vida?’. É uma outra pergunta, né? É...e, às vezes, a pessoa viveu para ela e não viveu para mais ninguém, né? Não fez nada de útil para mais ninguém, não amou ninguém, não sei.”</p>	E10MES

Fonte: Elaborado pela autora.

Integrada à estrutura de sentido existencial e expressa pela atuação dos entrevistados no ambiente de trabalho, o bem-estar das pessoas é entendido como algo a ser buscado cotidianamente. Ações presentes nas falas dos entrevistados foram “ajudar”, “compartilhar”, “amar”, “receber” e “impactar”, que exprimem a intenção de atingir o propósito último por meio da autotranscendência. Ao se relacionar com o outro, buscam a conexão com o

Os principais elementos mencionados pelos entrevistados como princípios religiosos foram a “ética”, a “honestidade”, a “verdade”, a “humildade”, a “bondade” e o “respeito”. E, como exemplos do que deve ser evitado, a “mentira”, a “farsa”, a “traição” e a “quebra de acordos”. Uma lógica evidenciada na fala dos entrevistados foi a de que agir de acordo com os princípios religiosos traz resultados positivos e agir em discordância traz resultados negativos (exemplificados no Quadro 24).

Quadro 24: Princípios religiosos

Unidade de registro	Sujeito
<p>“Por que a espiritualidade tem também movimentos: a espiritualidade da ética, a espiritualidade da verdade, a espiritualidade do relacionamento incomensurável – eu me relaciono com você independente se você tem ou não alguma coisa para me dar em troca, tá? É espiritualidade do papel que você exerce.”</p> <p>“Eu vejo as pessoas ... todas têm vontade. A gente nasceu pra dar certo, de alguma maneira, com algum objetivo, pequeno ou grande, todo mundo quer dar certo. Só que as pessoas, com o desenvolvimento e muito dentro da empresa, esse ‘querer dar certo’ às vezes ele é ‘torto’ e às vezes ele é muito correto. E...e...e eu...e eu... ahn...eu fico muito incomodada quando eu vejo essa percepção meio que ‘torta’. Já tive VPs assim que falavam uma coisa para os funcionários e no <i>backstage</i> ele era totalmente diferente. Isso me fazia muito mal . . . isso era perceptível.”</p>	E01MCT
<p>“ . . . essa crença espiritual que eu tenho ela trabalha sobre alguns pilares: sobre a fé, sobre a intencionalidade, sobre valores. E aí são vários os valores: da verdade, os valores da humildade, da honestidade. Então, eu acho que esses aspectos e os valores que eu tenho em relação a essa crença, essa fé, elas permeiam o meu dia-a-dia.”</p>	E03MSF
<p>“Acho que dá pra perpetuar as coisas e é por isso que eu trabalho com revitalização de fluxo de caixa e minha especialização é em empresa familiar, que eu acho que tudo dá pra perpetuar, basta as pessoas que estão dentro terem crenças, planos e diálogos verdadeiros. Acho que é. Muita empresa por aí quebra por causa da mentira, por causa da farsa, por causa das faces, isso tudo é contra os princípios religiosos . . . Então, uma das coisas é isso: o acordo precisa ser cumprido . . . Então, quando você fala em crença, em religiosidade, é com isso: você tem que ter algo dentro de você e praticar, falar, viver aquilo que você tem. Caso contrário, para, vai se tratar, vai se definir para você encontrar um norte, caso contrário, não existe. Na minha ideia: sem religião, sem princípio, sem ética, não existe vida útil; nenhum negócio passa de você, você vai matar ele mesmo. Você começa e você termina esse negócio, porque você acaba com os acordos. Como você vai se trair? Você mesmo se trai. Todos os processos de consultoria que eu fui hoje eu indiquei isso: falta princípio, falta o redesenho, falta o norte.”</p>	E04HCT
<p>“Então, ali pra mim, o meu propósito que eu tenho na minha fé, eu faço isso no meu trabalho. Eu faço isso no meu trabalho . . . Quando eu estou no meu trabalho, por exemplo, compartilhando com as pessoas que são mais jovens, mais juniores, a importância de ser ético na empresa, de ser honesto, de ser transparente . . . isso está totalmente alinhado com os meus valores, com as minhas crenças que vem do cristianismo: de ser sério, de ser ético, de ser honesto, de fazer o que realmente é certo. Então, pra mim, é muito alinhado que a ação que eu tomo no dia-a-dia com aquilo que eu acredito . . . Se não estiver alinhado com os meus propósitos, com aquilo que eu acho que é o correto (valores), isso me faria pensar fortemente se não é o momento de fazer a ruptura com a organização. Porque são fatores, hoje, que são muito claros pra mim.”</p>	E07HEV
<p>“Tem todo esse existir que me alimenta. Acho que assim o quê que eu tô fazendo aqui? Entendeu? Para onde eu tô indo? Assim eu tô muito mais no verbo ‘ser’, do que no verbo ‘ter’ há bastante tempo, há bastante tempo. Eu não tenho vontade de sair para comprar roupa, essas coisas. Entendeu? Eu não tenho há muitos e muitos anos. Às vezes, vou por quê? Porque a minha roupa tá velha, tá ruim. Mas assim é só por isso, né? É o mínimo possível de bens, de matéria, isso não movimenta a minha vida. Entendeu? Então assim, eu me encontro muito nas palavras de esperança, de fé, de bondade, de verdade, sabe? Eu me encontro nessas questões. E eu trago isso para a minha vida, para a minha ética profissional, para as relações íntimas que eu tenho, familiares e sociais.”</p>	E10MES

Fonte: Elaborado pela autora.

Essa perspectiva do cumprimento dos preceitos religiosos é apresentada pelo entrevistado E04HCT como razão de seu comportamento conservador nos negócios: “Mas, talvez, por ser muito conservador e o conservadorismo meu venha por causa desses princípios religiosos: de não trocar os pés pelas mãos, de não querer o que é do outro. Sabe, acho que ‘um passo por vez’ vem pelo princípio de você sair daqui melhor do que entrou”. Expressa também uma busca da conformidade: “Então, a religiosidade minha, acho que traz a isso: a convergência, de você procurar sempre estabilidade, a comunhão, a paz, antes de qualquer crescimento”.

Nas falas dos demais entrevistados, como demonstrado nos exemplos apresentados no Quadro 24, os valores reportados enfatizam a observância e a conformação aos desígnios do “poder superior”, e a busca da manutenção da ordem por Ele estabelecida. A perspectiva teleológica da cosmovisão evidenciada nas narrativas demonstra uma busca de compreender as leis que regem a existência humana, e um esforço para mantê-las por meio do cumprimento da missão atribuída. Obedecer às regras de conduta, “fazer o que é certo”, garante o sucesso, e descumpri-las, acarreta punições. Nessa lógica, o cumprimento daquilo que é considerado adequado ou impróprio está sob avaliação do “poder superior” (Baumeister, 1991): a punição ou a recompensa é dada por Deus (ou outras formas do divino), conferindo poder aos valores religiosos (Roccas, 2005; Rokeach, 1969; Schwartz & Huisman, 1995), conforme exemplificado no Quadro 25.

Quadro 25: Princípios religiosos: punição e recompensa

Unidade de registro	Sujeito
<p>“... atribuo eu estar até hoje na companhia, sendo que vários colegas meus não ficaram, por conta desse contexto dos meus valores.”</p> <p>“... sempre tive uma fé muito grande. Uma fé de que se eu estiver no caminho certo, fizer tudo certo, tem alguém por mim.”</p>	E03MSF
<p>“Muita empresa por aí quebra por causa da mentira, por causa da farsa, por causa das faces, isso tudo é contra os princípios religiosos.”</p> <p>“Os temores desse Deus eu possuo. Então, independentemente da religião, nada, eu sigo, ou procuro seguir, o mais fiel possível as premissas básicas: de não matar, não desejar o que é dos outros, não cobiçar a mulher alheia.”</p> <p>“... diante de todos os pecados que nós cometemos, eu procuro acertar o máximo possível para pagar todos esses erros que eu cometo, que eu sei que eu cometo.”</p>	E04HCT

Fonte: Elaborado pela autora

A busca em observar os princípios religiosos demonstra o empenho em discernir e executar o propósito divino. Os entrevistados manifestaram a intenção de recorrer à religião como forma de transcender à condição humana, característica de uma orientação **religiosa intrínseca**, a ser abordada a seguir.

(c) Religiosidade Intrínseca

A religiosidade intrínseca, conforme definição de Allport (1967), é uma orientação religiosa que se refere à fé como um valor em si mesmo, é direcionada para a **unificação do ser** e se esforça para **transcender todas as necessidades egocêntricas, motivada pela convicção de que o reino de Deus deve ser realizado na terra**. Os elementos apresentados por Allport (1967) como característicos da religiosidade intrínseca aparecem explicitamente na fala da entrevistada E09MEV, conforme Quadro 26 a seguir.

Quadro 26: Religiosidade Intrínseca

Unidade de registro	Sujeito
<p>“Eu acho que tem a ver também com propósito, e onde você está, e o que você pode fazer pelos outros. Porque, pra mim, a minha fé tá em ‘eu quero viver o céu aqui, não só esperando uma vida eterna’. A gente crê nisso, mas eu sei que a gente pode ter uma vida boa e feliz e satisfatória enquanto estamos aqui, que a gente acredita que estamos aqui de passagem. E parte da minha fé também é que outros sejam alcançados para que possam viver essa mesma vida satisfatória e feliz. Eu vejo isso na minha trajetória, de mostrar isso, de compartilhar essas coisas no meu trabalho – às vezes não tão diretamente falando sobre religião – mas no trato, no convívio com as pessoas, no seu compromisso em quando você diz sim pra alguma coisa e quando você diz não, e nesse relacionamento também com pessoas tão diferentes – existem pessoas que têm atitudes ou fé que conflitam com a minha, mas isso não pode ser uma barreira entre nós, eu tenho que mostrar, ter um relacionamento a ponto que a pessoa possa olhar pra mim e dizer: não é a religião que permeia, é algo diferente, é algo mais.”</p>	E09MEV

Fonte: Elaborado pela autora

O empenho em “transcender as necessidades egocêntricas” (“o que você pode fazer pelos outros”, “outros sejam alcançados para que possam viver essa mesma vida satisfatória e feliz”), motivada pela convicção de que o reino de Deus deve ser realizado na terra (“eu quero viver o céu aqui, não só esperando uma vida eterna”). A fala também indica a orientação para a “unificação do ser” no reconhecimento da entrevistada de que é algo recorrente em sua trajetória profissional (“vejo isso na minha trajetória”).

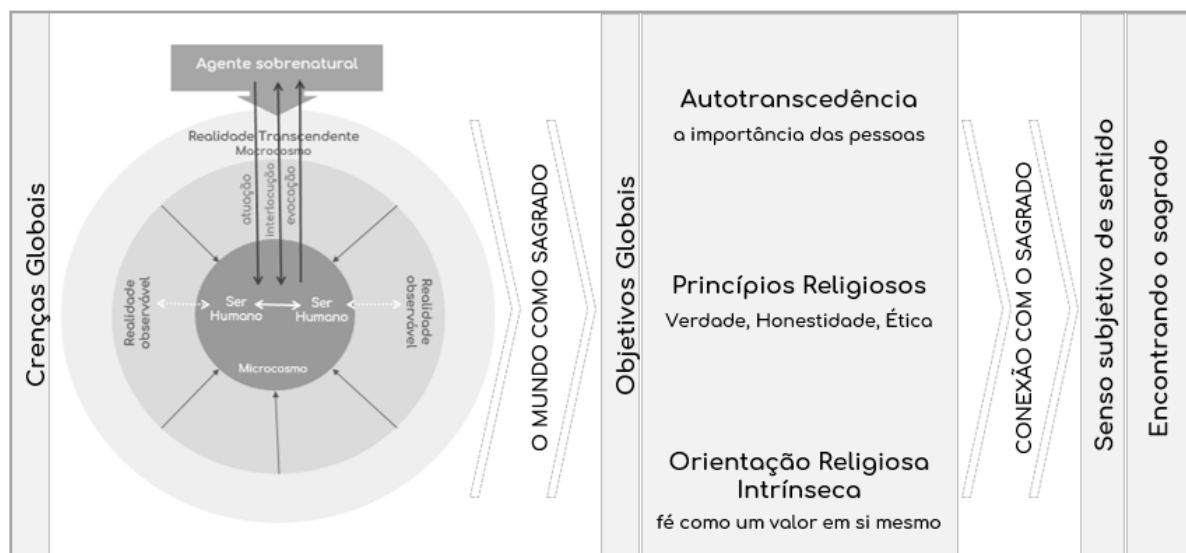
A entrevistada reforça sua orientação de religiosidade intrínseca ao marcar a distinção em relação a comportamentos que caracterizariam uma orientação religiosa extrínseca “não tão diretamente falando sobre religião”, “não é a religião que permeia, é algo diferente, é algo

mais”. A religião é compreendida como algo a ser vivenciado, e suas intenções, expressadas por meio das ações, devem objetivar o benefício de todos e refletir o desejo de compartilhar a conexão com o divino.

As características da religiosidade intrínseca, exemplificadas pela fala de E09MEV, também se evidenciam nas demais entrevistas. A busca pela autotranscendência e pelo cumprimento de princípios religiosos que enfatizam a solidariedade, o respeito e o amor ao próximo, demonstram tal orientação.

Conforme demonstrado, as aspirações, os valores e o propósito de vida (Objetivos Globais) dos entrevistados são fundamentados por suas percepções do mundo como sagrado (Crenças Globais, item 4.1.1.1) e por ela direcionados. As falas dos entrevistados evidenciaram a busca pela autotranscendência e pelo cumprimento dos princípios religiosos como parte dos esforços para alcançar o objetivo último de **conectar-se ao sagrado**.

Figura 14: A busca de conexão com o sagrado



Fonte: Elaborada pela autora.

O quanto se sentem próximos ou avançando em direção a esse objetivo último, de conectar-se ao sagrado, revela o **Senso Subjetivo de Sentido** (Figura 14). A terceira categoria componente do sistema de sentido, que pode ser compreendido por meio da expressão de satisfação dos entrevistados em relação a sua **proximidade com o sagrado**, será abordado a seguir.

4.1.1.3 Senso Subjetivo de Sentido

Os relatos dos entrevistados permitiram identificar a busca de um propósito último (de conexão com o sagrado) fundamentada num conjunto de convicções religiosas. Esse esforço se expressa na preocupação em agir no mundo de modo a cumprir o papel que lhes compete num plano maior. Isso se dá pela valorização da relação com as pessoas e num esforço para alcançar a autotranscendência. A percepção do quanto suas ações estão direcionadas a cumprir esses propósitos (e, por conseguinte, aproximar-se do sagrado), revela seu senso subjetivo de sentido.

Ao reportar seus esforços para atingir seus objetivos, os sujeitos da pesquisa indicaram a percepção do alcance desses empenhos. Em termos profissionais, demonstraram satisfação com suas ações no trabalho ao identificá-las como direcionadas ao cumprimento de seu propósito maior de vida. Esse entendimento relaciona-se ao sucesso psicológico, à jornada em busca da essência, baseada naquilo que há de mais importante para a pessoa, conforme descrito por Hall (1996, p. 10): *a path with a heart*.

(a) Senso de realização

O senso de realização foi identificado na fala dos entrevistados, principalmente, nas relações por eles estabelecidas entre o “porquê trabalham” (*knowing-why*) e suas convicções religiosas. Os participantes reportam perceber seu trabalho como forma de atingir seus propósitos religiosos e suas ações como atendendo a tais propósitos. A avaliação dessas ações como bem-sucedidas expressa seu senso de realização.

O Quadro 27 apresenta alguns exemplos das relações depreendidas das falas dos entrevistados de suas ações (no caso, as ações no ambiente de trabalho) como um avanço em direção a seu propósito último. Essas relações são demonstradas pela apresentação dos **propósitos** mencionados, das **ações** a eles relacionadas, e da **avaliação dos resultados** dessas ações.

Os participantes afirmaram serem guiados por um “propósito interno”, “uma missão”, “um papel”, que denotam o reconhecimento de suas ações como uma função a ser desempenhada, sendo tal atribuição fundamentada em suas crenças religiosas (evidenciada em expressões como “propósito da fé” e “ser instrumento de Deus”).

Os objetivos comuns reportados são aqueles relacionados à autotranscendência, a ações que buscam beneficiar as pessoas e promover seu bem-estar (“ajudar”, “compartilhar” e “auxiliar”). A avaliação das ações como bem-sucedidas (“consegui despertar o melhor”, “deixar

a vida das pessoas mais fácil”, “pessoas melhorando”), indica um senso de sentido. Os objetivos não precisam, necessariamente, ser realizados ou alcançados para que haja a experiência de sentido. A percepção de estar seguindo em direção aos esses objetivos finais é suficiente para criar tal senso (Baumeister, 1991; Reker & Wong, 1988). A compreensão das ações como exitosas atesta a direção e evidencia o senso de sentido, pois permite perceber a vida como relevante e significativa (Hooker, Masters, & Park, 2018; Park & Baumeister, 2016).

Quadro 27: Senso de realização

Unidades de registro			Sujeito
Propósito	Ação	Resultado percebido: Expressão do Senso de realização	
<p>“Eu penso que eu tenho uma missão nessa vida, essa missão é ser instrumento de Deus para ajudar pessoas. Cada dia que eu vivo eu tenho muito claro isso daí.”</p>	<p>“E a gente teve sessões muito fortes (prática como psicoterapeuta), assim, parece que é Deus mesmo que desceu ali.”</p> <p>Trabalhos e palestras em empresas.</p>	<p>“E eu consegui despertar o melhor dela, transformar valores distorcidos.”</p> <p>“... eu fui literalmente usada por Deus naquela família.”</p> <p>“E na parte corporativa é esses <i>feedbacks</i> de clientes depois falando: “você foi usada por Deus, você transformou minha vida com tal fala, com tal intervenção.”</p>	E02MCT
<p>“É muito mais um propósito interno, de compartilhar com outras pessoas . . . Isso é o que me faz continuar trabalhando, senão eu já tinha parado . . .”</p> <p>“E eu vejo hoje que eu tenho um papel muito importante dentro da minha organização de ajudar, compartilhar minha experiência . . .”</p> <p>“Então, ali pra mim, o meu propósito que eu tenho na minha fé, eu faço isso no meu trabalho.”</p> <p>Você já não faz tanto mais pelo simples ponto da conquista, mas a mudança pro lado do “fazer com um propósito”, até porque você já conquistou muito, então, você fala: “não preciso conquistar mais” (tem gente que vai ficar a vida inteira querendo conquistar, aí é diferente). No meu caso, cheguei num ponto que pensei: já conquistei bastante, não preciso mais do que isso, mas eu posso conquistar em conhecimento, habilidade, ajudando, algo que vai fazer a diferença na vida das pessoas.”</p> <p>“Se não estiver alinhado com os meus propósitos, com aquilo que eu acho que é o correto, isso me faria pensar fortemente se não é o momento de fazer a ruptura com a organização.”</p>	<p>“... conversando com as pessoas, falando, passando que eu tô confiante com essa situação . . .”</p>	<p>“E aí vem muito mais o lance da crença, do valor: “poxa, eu tô fazendo isso com propósito, algo que me traz satisfação ou algo que eu posso deixar um legado, algo que vai ajudar.”</p> <p>“... eu consigo . . . tornar a vida dessas pessoas mais fácil, menos turbulenta.”</p>	E07HEV

Quadro 27: Senso de realização

Unidades de registro			Sujeito
Propósito	Ação	Resultado percebido: Expressão do Senso de realização	
Continuação			
<p>“Eu tenho um papel importante para auxiliar essas pessoas a estarem mais integradas a vida delas, né? Ao mundo . . . eu só quero que eles tenham saúde e estejam mais bem com eles mesmos, né?”</p>	<p>Sessões de psicoterapia.</p>	<p>“. . . o meu universo, hoje, de trabalho é diferente. Mas assim, é uma felicidade enorme poder fazer o que eu tô fazendo, sabe? Não tem preço. A conta ainda não fecha. Entendeu?</p> <p>“Mas... é... os clientes estão melhorando assim, digamos assim, as pessoas estão melhorando.”</p> <p>“E, hoje, eu tô muito mais feliz? Menos dinheiro, mais feliz.”</p>	<p>E10MES</p>

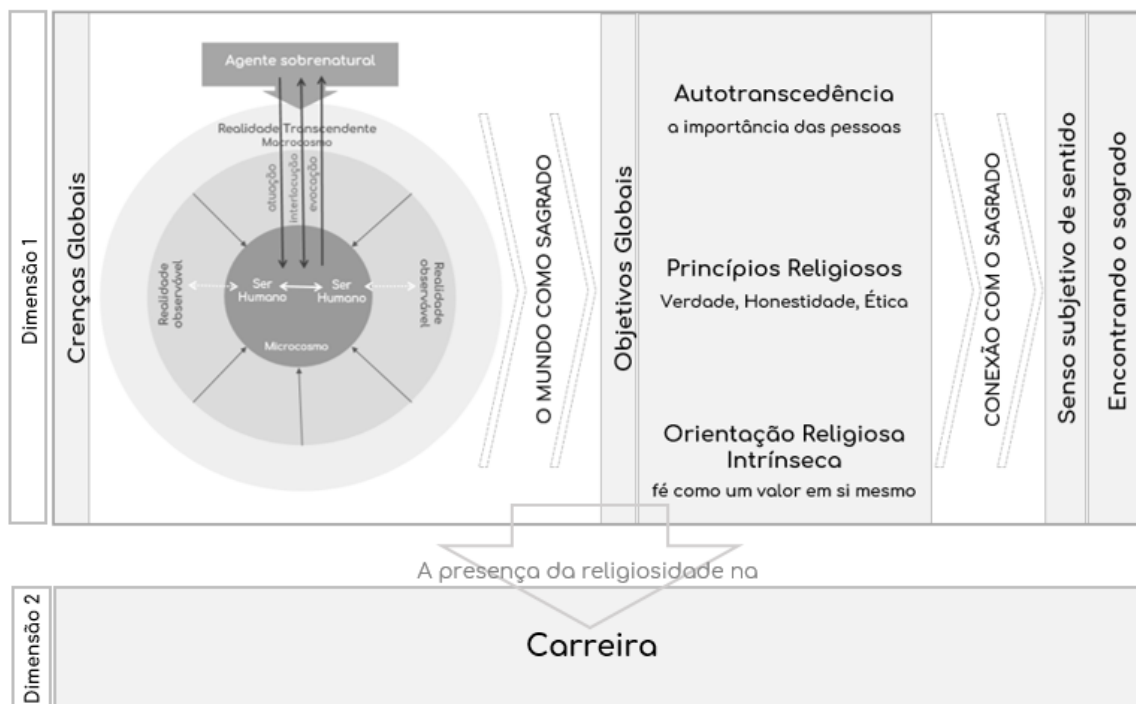
Fonte: Elaborado pela autora.

Achados de pesquisa demonstram que viver de modo coerente com as principais crenças religiosas e perceber-se avançando em direção aos objetivos últimos promovem profundo senso de propósito (Duffy, Reid, & Dik, 2010; King, Heintzelman, & Ward, 2016). Do mesmo modo, experimentar uma vida profissional que facilite o atingimento desse propósito existencial proporciona altos níveis de bem-estar (Duffy, Reid, & Dik, 2010).

Conforme apresentado nessa seção, a análise dos relatos dos participantes desta pesquisa permitiu inferir a presença de uma estrutura de sentido religioso por meio da qual compreendem e interpretam a si próprios, seu ambiente e as suas relações; ela direciona e fornece fundamento para suas ações. Tal sistema tem como fonte suas convicções religiosas que baseiam a percepção do **mundo como sagrado** e direcionam suas ações para a busca de **conecta-se a esse sagrado**.

Constatou-se também que essa forma de entender o mundo e seu funcionamento influencia o modo como percebem e lidam com suas experiências profissionais. Os relatos evidenciaram como percebem essa presença da religiosidade em suas carreiras, desde interpretações de situações e de experiências de trabalho (como intervenção do sobrenatural, por exemplo), a comportamentos embasados em preceitos e valores religiosos, conforme representado na Figura 15.

Figura 15: A presença da religiosidade na carreira



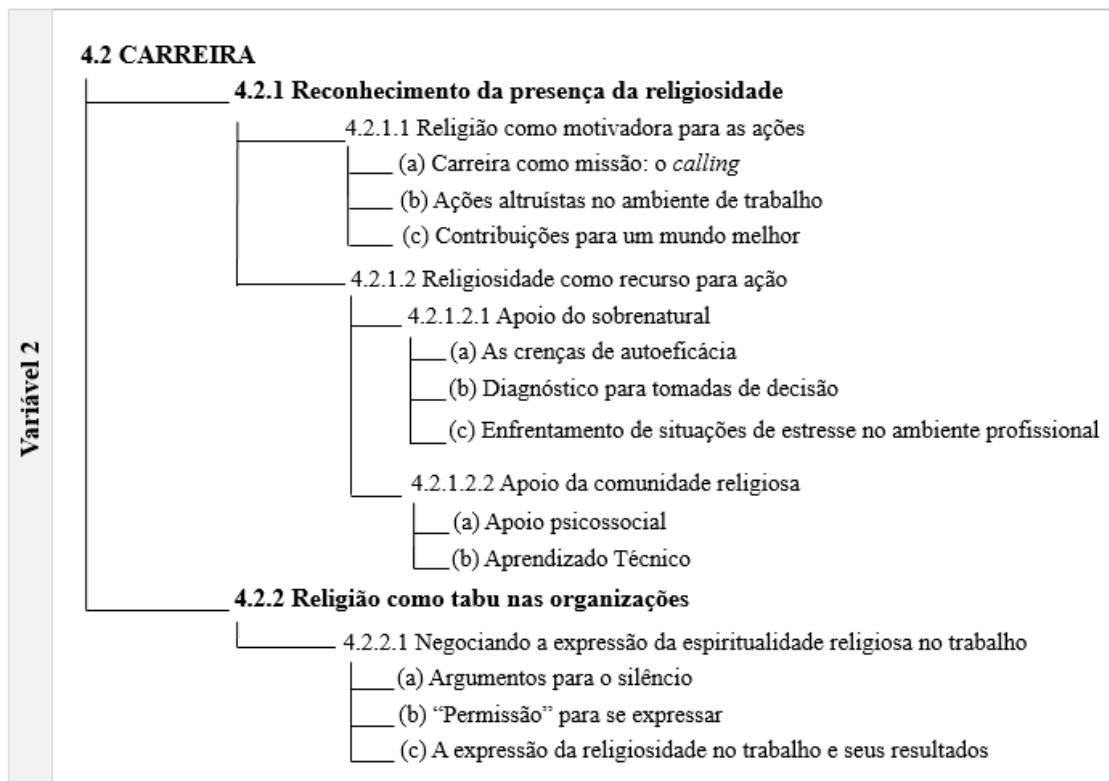
Fonte: Elaborada pela autora.

A seção a seguir trata da segunda variável da pesquisa que aborda como os entrevistados apresentaram a influência da espiritualidade religiosa sobre a carreira: como a busca de sentido por meio do sagrado influenciou suas ações ao longo de sua trajetória profissional.

4.2 VARIÁVEL 2: CARREIRA

Nesta seção são tratados os principais aspectos reportados pelos entrevistados sobre a relação percebida entre carreira e espiritualidade religiosa: o reconhecimento da presença da religiosidade em suas carreiras (a religião como motivadora das ações e a religião como recurso para as ações no ambiente de trabalho), e a religiosidade como tabu nas organizações, bem como temas derivados. A Figura 16 ilustra os temas de análise que serão aprofundados ao longo da seção.

Figura 16: Variável 2 – Carreira



Fonte: Elaborada pela autora.

O Quadro 28 apresenta as definições operacionais utilizadas para as análises apresentadas nesta seção, bem como os autores cujas pesquisas forneceram subsídios para fundamentá-las.

Quadro 28: Definições Operacionais da variável Carreira

Dimensão	Categoria	Temas	Definições operacionais	Autores
Carreira	A presença da religiosidade na carreira.	Religião como motivadora para as ações: os fins.	Os fins religiosos a serem alcançados por meio da carreira.	Pargament, 1992; Pargament, Kennell, Hathaway, Grevengeod, Newman, & Jones, 1988
		Religião como recurso para as ações: os meios.	Os meios religiosos para atingir os propósitos existenciais por meio da carreira.	Bandura, 1993; Duffy & Blustein, 2005; Duffy, 2006; Duffy & Lent, 2008; Pargament, 1992; Pargament, 2002; Pargament, Koenign, & Perez.
	Religiosidade como tabu nas organizações.	Negociando a expressão da espiritualidade religiosa – <i>Self-disclosure</i> .	Processo de tomada de decisão de revelar , ou não, a religiosidade no ambiente de trabalho.	Crossman, 2015; Lips-Wiersma & Mills, 2002; Ragins, 2008; Thomsom, 2010.

Fonte: Elaborado pela autora.

4.2.1 Percepção da presença da religiosidade na carreira

Conforme apresentado, os entrevistados afirmaram perceber relações entre suas convicções, práticas e aprendizados religiosos e suas carreiras. Os fragmentos a seguir explicitam a natureza estável e abrangente dessa relação, reconhecida por eles como presente ao longo de suas trajetórias profissionais (conforme exemplificado nos trechos do Quadro 29).

Quadro 29: Reconhecimento da presença da religiosidade na carreira

Unidade de registro	Sujeito
“Eu me vejo, assim, todo o tempo exercendo a fé também no trabalho.”	E09MEV
“Porque eu acho que a gente, eu acredito que a gente é mais do que isso aqui . É mais. Então, se eu acredito nisso, com certeza, na minha prática diária aqui de oito, dez, doze horas por dia, aqui no (local de trabalho), com certeza, eu uso isso, esse ‘além mais’ que eu tenho pra oferecer . Ainda que isso não seja uma coisa que eu provoque ou... Não é. É algo que eu trago junto com a (próprio nome). Faz parte do meu DNA hoje. ”	E06MEK
“... a religião , assim, meu lado espiritual eu vivo ela sempre , né? E não é que ela decide por mim mesmo, eu tô dentro dela, ela tá dentro de mim. Eu não sei explicar. Mas quando eu acordo, tem todo esse... é... esse existir que me alimenta. Acho que, assim, “o quê que eu tô fazendo aqui? Para onde eu tô indo?” Assim eu tô muito mais no verbo “ser”, do que no verbo “ter” há bastante tempo... É o mínimo possível de bens, de matéria, isso não movimenta a minha vida. Entendeu? Então assim, eu me encontro muito nas palavras de esperança, de fé, de bondade, de verdade, sabe? Eu me encontro nessas questões. E eu trago isso para a minha vida, para a minha ética profissional , para as relações íntimas que eu tenho, familiares e sociais. Entendeu?” “E aí eu fazia toda a conexão com o meu mapa numerológico , do tipo assim, parecia que todos aqueles números estavam se encaixando naquelas experiências loucas que eu tava vivendo. ”	E10MES

Fonte: Elaborado pela autora.

A partir da análise dos relatos dos sujeitos da pesquisa, foi possível inferir que suas vidas são fundamentadas em crenças e propósitos religiosos, e que o trabalho é compreendido como dimensão integrante desse todo. Sendo as carreiras definidas como as “experiências pessoais de trabalho ao longo do tempo”, compreendê-las demanda considerar a estrutura por meio da qual os profissionais as interpretam.

A proposição de Pargament (1992) sobre orientação religiosa proporcionou subsídios para a análise dessa atuação da religião na carreira. Para o autor, “a religião é uma busca de sentido para a vida de maneiras relacionadas ao sagrado” (Pargament, 1992, p. 204). Essa definição baseia-se no pressuposto de que as pessoas buscam sentido para sua existência e que, nessa busca, a intencionalidade (entendida como a propensão por definir o que é importante, projetar um futuro e tentar alcançá-lo e mantê-lo) é preditiva de comportamentos em situações específicas (desde que haja recursos disponíveis para a concretização das ações pretendidas, e que elas não sofram limitações de forças externas).

Embora o sentido possa ser alcançado de muitas maneiras (conforme tratado nesta tese, seção 2.2.3, Emmons, 2003; Wong, 2013), segundo Pargament (1992), as abordagens religiosas de sentido diferem de outras, uma vez que “existe uma substância e uma função para a religião, e a essência dessa substância é o sagrado” (Pargament, 1992, p. 205). A busca pelo sentido só se torna religiosa quando a concepção, a experiência ou a expressão de poderes superiores ou forças transcendentais, se integram a essa busca. Nessa perspectiva, as pessoas são consideradas “religiosas” quando o sagrado constitui seus valores, assim como a busca de mantê-los. Tal religiosidade fica evidente nas falas dos entrevistados, conforme demonstrado na seção 4.1.1.2.

As diferentes formas de buscar sentido para a vida têm dois recursos em comum: “um caminho” e “um destino”. Segundo Pargament (1992, p. 205),

. . . toda busca envolve meios e fins. A religião, como aqui definida, se preocupa com os meios e os fins do sentido. Considerar a religião como meio *e* fim, em vez de meio *ou* fim, abre espaço para uma visão mais rica e totalmente dimensionada da vida religiosa. Através dele, vemos que mesmo o fim espiritual mais elevado exige um método para alcançá-lo. E achamos que os fins humanos não devem ser menosprezados, pois mesmo o objetivo aparentemente secular pode assumir valor espiritual⁶⁰.

⁶⁰ Every search involves a pathway and a destination. In other words, every search involves means and ends. Religion, as defined here, is concerned with both the means and ends of significance. Looking at religion as means and ends rather than means or ends opens the window to a richer, more fully dimensionalized view of religious life. Through this window we see that even the most exalted spiritual end requires a method to attain it. And we find that human ends should not be disparaged, for even the seemingly secular goal may take on spiritual value.

Tal perspectiva propõe uma interpretação multidimensional na atuação da religião na busca do sentido para a vida. As relações entre a espiritualidade religiosa e a carreira apresentam múltiplos elementos conectados em uma complexa cadeia de relações. A abordagem proposta por Pargament (1992) oferece subsídios para dar conta de tal complexidade.

Nas principais formas de reconhecimento da presença das convicções religiosas ao longo da carreira mencionadas pelos entrevistados, a religião atua como **motivadora** de ações (com a **finalidade** altruísta e de contribuir para um mundo melhor) e como **recurso** para as ações (como **meio**, na busca de apoio no sobrenatural para práticas cotidianas de trabalho, no enfrentamento de situações de estresse no trabalho, e em diagnósticos para tomada de decisões em âmbito profissional). Trataremos dessas relações, como percebidas pelos entrevistados, nas subseções a seguir.

4.2.1.1 Religião como motivadora das ações

Toda busca religiosa envolve um **destino** que, segundo Pargament (1992), é o propósito final da existência humana. A essência da vida religiosa encontra-se em estabelecer e manter um relacionamento da pessoa com o transcendente e com o macrocosmo, do qual ele se percebe como parte (conforme apresentado no item Sistema de Sentido Religioso, seção 4.1.1). Tal finalidade última a ser perseguida motiva as pessoas religiosas em sua atuação nos diversos âmbitos de suas vidas.

Os entrevistados explicitaram ações realizadas no ambiente de trabalho com a intenção de alcançar seu objetivo último, um “sentido maior” que está relacionado à razão de sua existência, e embasado em sua “fé”, como exemplificado nos trechos a seguir (Quadro 30).

Quadro 30: Religião como motivadora para as ações

Unidade de registro	Sujeito
<p>“Olha, eu vejo assim . . . quando você pega este aqui, “porquê trabalhamos”, né, talvez pudesse colocar aqui “porquê vivemos”, não absolutamente porque trabalhamos. Trabalhar é um pedaço da vida. Eu não trabalho porque eu tenho que trabalhar, eu trabalho porque eu vivo e trabalhar faz parte deste viver. Então, entender isso “por que eu faço”, “por que eu vivo”, “por que eu trabalho”, te leva a refletir sobre: “o que é importante para mim? Quais são meus valores? Por que estou nessa vida? Qual é o meu propósito? Que faço eu? Eu quero ganhar dinheiro? Eu quero ser feliz? Eu quero ter carros? Eu quero ter empresa? O que que eu quero? O que é que importa?” Esse porquê é fundamental.”</p>	<p>E05HKD</p>
<p>“A minha fé ela diz hoje que a gente está aqui pra amar uns aos outros, pra ajudar uns aos outros. Isso tem tudo a ver com o propósito. Você tá na empresa para ajudar os outros, pra melhorar, pra crescer, pra desenvolver.”</p>	<p>E07HEV</p>

Quadro 30: Religião como motivadora para as ações

Unidade de registro	Sujeito
Continuação	
“E esse equilíbrio que me faz refletir muito entre todo esse mundo corporativo que busca resultado, busca valor das coisas, um valor material importante. Tem que ter um sentido maior . . . E buscar um objetivo mais aprofundado em relação a algumas prioridades da vida da gente. Propósitos maiores. Isso é uma reflexão contínua, a reflexão de uma vida. Que de uma outra forma, dependendo da leitura que tu faz disso, de muitas vidas. E aí que é uma reflexão contínua.”	E08HES
“Eu acho que tem a ver também com propósito. E onde você está e o que você pode fazer pelos outros. Porque, pra mim, a minha fé tá em: eu quero viver o céu aqui , não só esperando uma vida eterna. Eu vejo isso na minha trajetória: de mostrar isso, de compartilhar essas coisas no meu trabalho. ”	E09MEV

Fonte: Elaborado pela autora.

Essas convicções religiosas num “propósito maior” foram apresentadas pelos entrevistados por sua convicção da carreira como uma missão à qual foram convocados, bem como fundamento para ações altruístas em âmbito profissional e de contribuição para um mundo melhor, conforme tratado a seguir.

(a) Carreira como missão: o *calling*

A análise dos relatos dos participantes permitiu identificar a percepção de sua atividade profissional como uma vocação, como um “chamado” (*calling*). O “chamado” é definido por Hall e Chandler (2005, p. 160) como “o que a pessoa considera ser seu propósito na vida”.⁶¹ Em termos religiosos, o *calling* trata da percepção de identificação da vontade divina para a vida profissional e, ao aceitar o “chamado”, o cumprimento de um papel no plano divino (conforme tratado nas seções 2.1.2 e 2.3.2 desta tese).

A motivação para “servir a Deus” através do trabalho situa as ações como preestabelecidas, predeterminadas e planejadas pela religiosidade, configurando-se como uma espécie de missão. As atividades de trabalho são percebidas como sagradas, como oportunidades de conectar-se com o divino, revestindo-se de elementos que vão além de elementos puramente racionais, geralmente vinculados ao âmbito profissional. Além disso, ao compreender sua profissão como um “dom de Deus”, torna a percepção de sua posição social como sendo uma realização da vontade divina.

⁶¹ . . . what a person sees as his purpose in life.

O trabalho adquire uma natureza sagrada ao ser compreendido como um meio para um fim religioso: cumprir a missão designada. Ao ser “chamado” para exercer determinada atividade profissional, o convocado por Deus recebe sua orientação e auxílio para executar sua missão (que podem ser solicitados por meio de orações e rituais, conforme apresentado em itens anteriores), influenciando no processo de tomadas de decisão de carreira e em situações e/ou períodos de dificuldade.

Outro elemento evidenciado nas análises é a noção de predestinação, implícita na noção de vocação. O indivíduo vocacionado e, portanto, “inspirado” por algum tipo de sugestão divina, acredita ser parte de um plano superior maior.

Quadro 31: Carreira como vocação: o *calling*

Unidade de registro	Sujeito
<p>“ . . se eu pensar em crenças e valores, quando eu vou pensar na minha carreira e porque eu trabalho, eu acho que eu trabalho primeiramente porque eu acredito ser minha missão de vida, acredito ser usada, nitidamente, como instrumento de Deus”.</p> <p>“ . . eu acho que minha missão neste mundo é ajudar as pessoas, é ser instrumento de Deus.”</p> <p>“ . . Deus que faz, dá o dom pro ser humano, entendeu? . . . Eu tenho um monte de título, meu pai não tem. Eu relaciono se essas habilidades, essa expertise, porque é Deus mesmo. Eu não vim nesse mundo à toa, acho que ninguém veio, é o que eu acredito.”</p>	E02MCT
<p>“A primeira vaga, não fui eu. Nós estávamos em quatro no final, e a primeira vaga foi um outro menino. Eles até me disseram assim: “Olha, nós estamos contratando ele agora, porque a família dele, o pai dele tá muito doente e ele precisa de rendimento para casa dele; mas, você aguarde que o próximo a ser chamado será você”. Duas semanas depois eu fui chamado. Só que, aquela primeira vaga era pra um departamento administrativo. A segunda, foi pra um departamento químico. Se eu entro na primeira, podia ter mudado a minha vida. Podia ter sido administrativo, contabilista, qualquer coisa, advogado. Mas eu caí dentro daquilo. Não tem por acaso. Não consigo. Não consigo ver por acaso. Incrível.”</p>	E05HKD
<p>“Até se eu olhar pelo lado da religião: puxa, a gente tem uma missão. Eu aprendi nessa minha nova igreja que a gente faz a gente faz missão onde a gente tá. Desde que eu coloquei esse conceito na minha vida, “eu faço missão aonde eu estou”, quando eu tô no meu trabalho, pra mim, ali eu tenho um papel de ajudar as pessoas, de melhorar ou de ajudar a explorar novas oportunidades com essa pessoa, ou até mesmo dela me ajudar. Então, ali, para mim, eu tô fazendo a missão que é proposta na minha fé. Então, pra mim é totalmente alinhado.”</p>	E07HEV
<p>“Eu creio, sinceramente, que eu estou no lugar onde eu estou porque Deus quer que eu esteja aqui. Quando Ele não quiser mais, eu vou ter isso muito claro. Eu tentei, em alguns momentos, sair daqui, buscar outras coisas, também vivi momentos de insatisfação, mas eu sempre buscava essa orientação, então, assim, eu vejo uma ligação muito clara entre a minha trajetória, quem eu sou, até onde eu cheguei, com a fé que eu exerço.”</p> <p>“ . . porque eu acho que todos os meus dons e talentos são uma dádiva, um presente de Deus. E como que eu posso usar isso? Eu uso no trabalho os meus talentos, então eu vejo uma ligação direta com os dons que Deus me deu, e como que eu faço e como que eu acho que eu aplico isso? Eu faço o melhor ou eu tento fazer o meu melhor, porque tudo o que eu faço, eu penso que eu tô fazendo pra Deus. Até as coisas mais chatas. Aliás, isso me ajuda muito nas coisas burocráticas e chatas, por que eu falo: eu tenho que fazer, isso vai impactar de alguma forma.”</p>	E09MEV

Quadro 31: Carreira como vocação: o *calling*

Unidade de registro	Sujeito
Continuação	
<p>“Aí eu acho que eu tive quase um <i>burnout</i> assim em... em julho, eu tava exausta, né? Porque assim, é uma outra façanha, né, assim, é um outro tipo de trabalho. Mas na essência assim, eu tô... tô super feliz com esse caminho que eu... que eu... que eu trilhei, né?”</p> <p>“A espiritualidade veio para me ajudar a ver a verdade, seja ela qual for, né?”</p> <p>“E acabei nessa história encontrando a minha verdade, né? A minha verdade e o meu lugar nesse mundo . . . Então é isso, eu acho que hoje, eu tô nesse processo de me tornar mais uma psicoterapeuta e eu estou simplesmente apaixonada por isso (risos). Estou apaixonada pela minha nova realidade. Entendeu?”</p>	E10MES

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme apresentado na seção 2.3.2 desta tese, pesquisas demonstram que pessoas religiosas podem perceber as decisões de carreira como extensão de um processo mais geral de discernir a vontade de Deus para suas vidas (Dik & Eldridge, 2009; Duffy & Sadlacek, 2009). Entendendo como parte de um “plano maior” arquitetado e conduzido por um “ser sobrenatural superior”, essas pessoas podem identificar essa orientação divina em situações do cotidiano, em seus próprios interesses, habilidades ou características de sua personalidade. Ao identificar o plano de Deus para suas carreiras, essas pessoas tendem a direcionar suas atividades de modo a cumpri-lo (Dik & Duffy, 2015; Duffy, Reid, & Dik, 2010).

Duffy, Reid e Dik (2010) afirmam que o *calling* contempla três dimensões: a experiência de um apelo transcendente (que no caso de pessoas religiosas geralmente está associado à uma convocação advinda do sobrenatural); a busca de atividades no trabalho como forma de atingir o propósito de vida; e a autotranscendência como motivação para as ações. Com base nesta definição e no que emergiu das análises das entrevistas desta tese, pode-se inferir que os entrevistados percebem sua carreira como vocação. As duas primeiras dimensões são demonstradas nos quadros 30 e 31 e a terceira dimensão será discutida nas subseções a seguir. Os achados apresentados na seção 4.1.1.3 (senso subjetivo de sentido), evidenciam que os entrevistados, além de identificar o “chamado”, também compreendem que estão vivenciando esse “chamado” por meio de suas experiências profissionais.

Pesquisas recentes (Duffy, Autin, & Douglass, 2016; Duffy, Dik, Douglass, England, & Velez, 2018) demonstram associações entre *calling*, comprometimento e sentido do trabalho. Estudo de Duffy, Dik, Douglass, England e Velez (2018) evidenciou uma influência da percepção de estar vivenciando um “chamado” nas atitudes em relação ao trabalho (satisfação) e na percepção de sucesso (realização). Concluem os autores (Duffy, Dik, Douglass, England, & Velez, 2018, p. 430) que isso se dá, pois,

. . . viver um chamado representa a realização de uma carreira que a pessoa se sente convocada a seguir, que serve como uma fonte importante de sentido e que contribui para o bem maior, presume-se que exercitar esse chamado diariamente no trabalho, ao longo do tempo, aumenta a sensação de satisfação com esse trabalho.⁶²

Fundamentados nessa percepção da experiência do *calling*, os participantes desta pesquisa reportaram a preocupação em agir de modo a cumprir sua missão de contribuir para o bem maior, conforme apresentado a seguir.

(b) Ações altruístas no ambiente de trabalho

Os entrevistados atribuíram ações no ambiente de trabalho às suas convicções e valores religiosos (relações apresentadas, principalmente, como resposta à questão do porquê trabalham – *knowing-why*, referente aos valores, interesses e motivações para o trabalho). As razões mais recorrentes foram as relativas à busca do bem-estar do próximo, fundamentadas nos valores de autotranscendência.

A preocupação com as pessoas orienta suas ações de apoio no ambiente de trabalho. As ações em benefício das pessoas, explicitadas em expressões como “ajudar as pessoas”, “orientar as pessoas”, “receber o outro”, “conversar com as pessoas”, “passar calma” e “contribuição para o outro”, são relacionadas pelos entrevistados às suas convicções e propósitos religiosos, conforme exemplificado nos fragmentos a seguir (Quadro 32).

Quadro 32: Religião como motivadora para ações altruístas no ambiente de trabalho

Unidade de registro	Sujeito
“Eu penso que eu tenho uma missão nessa vida, essa missão é ser instrumento de Deus para ajudar pessoas . Eu acho que essa generosidade , mas não é proposital, é porque eu sei que eu sou instrumento . Então, assim, é muito espontâneo de mim.”	E01MCT
“Mas, meu objetivo maior profissional é dar oportunidade como a oportunidade que eu tive quando eu era pequeno numa determinada situação; então o mesmo ‘aceito’ que eu tive com 13 anos, sem credibilidade nenhuma, é o que hoje me motiva a seguir com os nossos negócios, dar oportunidade para quem precisa, para quem quer ...então é para quem precisa, para quem quer, e o resto a gente desenvolve junto.”	E04HCT
“ . . . a minha área, seja como PJ, seja como CLT , essa questão, realmente, tá muito voltada a questão até de ‘ curadores de alma ’. . . muito voltada a essa questão de poder receber o outro , ter a possibilidade de receber o outro. . . . que ela saia um pouco melhor do que ele entrou nessa dinâmica minha do trabalho, do trabalho que eu ofereço, do que eu faço, que ele consiga um pouquinho mais.”	E06MKD

⁶² . . . living a calling represents the fulfillment of a career one feels compelled to pursue, that serves as an important source of meaning, and that contributes to the greater good, enacting this calling on a daily basis in the workplace is proposed to, over time, boost a sense of satisfaction with that work.

Quadro 32: Religião como motivadora para ações altruístas no ambiente de trabalho

Unidade de registro	Sujeito
Continuação	
<p>“... eu consigo, de uma determinada maneira, conversando com as pessoas, falando, passando que eu tô confiante com essa situação, pra isso tornar a vida dessas pessoas mais fácil, menos turbulenta. Então, eu tenho conversado muito com as pessoas ultimamente, eu tenho puxado pra conversar com as pessoas, pra passar um pouco essa calma, pras pessoa verem que elas tem alguém que elas podem confiar, que é uma mudança importante, mas que nós tamos juntos. Então, é o que eu tô fazendo na minha área. Isso pra mim tem tudo a ver com a missão que eu tenho: que é ajudar as pessoas que estão junto comigo, de amar as outras pessoas, de ajudar as pessoas quando elas precisam. Então, se eu pegar lá os princípios básicos do cristianismo, o que eu estou fazendo hoje na minha empresa de estar conversando mais, de estar falando mais, de estar compartilhando as dores, tem tudo a ver com o que eu acredito como prática religiosa.”</p>	E07HEV
<p>“Primeiro: nós nascemos para evoluir. Em algum momento, nós vamos evoluir ao criador. Nesse momento, nós precisamos de um corpo, porque o corpo te dá a possibilidades de viver as experiências nesse planeta. Precisamos cuidar muito do nosso corpo, porque é uma ferramenta maravilhosa de evolução.”</p> <p>“... quando percebo que alimentos são fundamentais entendendo de uma forma mais ética, mais próspera, através de informações, que traduz o bem-estar das pessoas. Eu gosto muito de trabalhar com alimentos.”</p> <p>“Pra tu e eu nos alimentarmos melhor, porque o nosso combustível é a alimentação. O ar, nutrição, energia. Lembra que a gente precisa cuidar do nosso corpo. O que eu te disse antes?”</p>	E08HES
<p>“Acho que o meu papel também é interceder, é pedir pela outra pessoa – mesmo que ela não saiba, ela não precisa saber – mas a minha fé também tá em ver o outro crescer e melhorar e se sentir em paz; principalmente se são pessoas que estão ligadas a mim, que a gente trabalha muito juntos.”</p>	E09MEV
<p>“É...e assim, eu acho que nesses trabalhos que eu fiz e estudos, eu compreendia muito o meu propósito com relação a pessoas, né? Então isso ficou muito claro que isso era muito mais importante, esse bem-estar do outro, trazer o outro para o seu sentido interior. Isso, para mim, é fundamental, né? Além da saúde, mas assim o quê que ele, a pessoa tá fazendo aqui. Se eu consegui ajudar a pessoa se aceitar, se entender e a colocar o seu melhor ali, pronto, isso é, para mim, é a felicidade assim, é o meu papel. Então eu, às vezes, acho que nos atendimentos, eu procuro trazer um pouco desse lado da virtude humana. É... mas assim, é que eu respeito demais o que a pessoa acredita, sabe? Demais, demais. E eu não... e isso eu aprendi acho que na espiritualidade.”</p>	E10MES

Fonte: Elaborado pela autora.

Além de fundamentarem as relações diretas com as pessoas no trabalho, as convicções e propósitos religiosos também se relacionam às ações indiretas, tais como a **mediação** (em atos de “interceder” ou “pedir pela pessoa”), e aos **resultados do trabalho**, ambas apresentadas como preocupação e como busca de auxiliar as pessoas relacionadas ao âmbito profissional.

A contribuição para o bem-estar do outro é expressa como função (“meu papel”, “missão”) que está além do papel social: é uma tarefa a ser desempenhada como forma de atender ao propósito último, objetivo este vinculado ao “plano maior”. Para os entrevistados, tal objetivo está relacionado à sua busca pelo sentido por meio do sagrado, característico da religião como fonte de sentido (Pargament, 1992).

As ações em prol das pessoas são realizadas sem expectativa de retribuição, são desinteressadas (o outro “não precisa saber”). A “generosidade” é “espontânea”, pois “ajudar as pessoas” é “missão”, conforme expresso na fala de E02MCT. Destacam-se nas falas dos entrevistados o desapego e a benevolência, uma vez que o propósito último é a relação com o transcendente. Mais que um comportamento situacional, é reconhecido como uma atitude perante a vida.

Achados de pesquisa demonstraram relações entre religiosidade e comportamentos éticos e pró-sociais (Chan-Serafin, Brief, & George, 2013; Gouveia, Alves, Gouveia, Araújo, & Vilar, 2010; Kutcher, Bragger, Rodriguez-Srednicki, & Masco, 2010; Naughton, Lynn, & VanderVeen, 2010; Ward & King, 2017). Tal associação é parcialmente atribuída a um princípio comum compartilhado pelas principais doutrinas religiosas do mundo: a preocupação com os outros (Chan-Serafin, Brief, & George, 2013; Gouveia, Alves, Gouveia, Araújo, & Vilar, 2010). Como os valores influenciam o comportamento, é esperado que as pessoas religiosas, que valorizam os princípios de cuidar do próximo, se envolvam em mais comportamentos pró-sociais do que aqueles que, eventualmente, não se sintam impelidos a respeitar tais princípios. Acredita-se que esse comportamento se estenda para a arena profissional.

Outros estudos ainda associam a religiosidade ao comportamento de cidadania organizacional (referente à busca de beneficiar os outros e a organização). Achados de pesquisa (Kutcher, Bragger, Rodriguez-Srednicki, & Masco, 2010) demonstraram que pessoas religiosas são mais propensas a se engajar em comportamentos altruístas, que são centrais na noção de comportamento de cidadania organizacional. As crenças e práticas religiosas tornam as pessoas mais conscientes de seus pares e mais dispostas a agir em benefício dos outros e de sua organização.

Essas ações em benefício e bem-estar das pessoas se amplia e abrange uma preocupação em contribuir para um mundo melhor, conforme tratado no item a seguir.

(c) Contribuições para um mundo melhor

A preocupação com as pessoas também é expressa pelos entrevistados em suas intenções em contribuir para o aperfeiçoamento de seu ambiente. Manifestam vontade e empenho em promover “um mundo melhor” por meio das atividades de trabalho.

O trabalho é percebido como uma oportunidade de cumprir um propósito abrangente

(de “ser relevante”, deixar um “legado”, “mudar o mundo” e “ajudar o mundo”), objetivo esse fundamentado por um propósito transcendente, conforme enfatiza E08HES “valor, propósito, propósito pro meu espírito, de um propósito pra um mundo melhor”.

A preocupação com a preservação da vida humana, com o bem-estar das pessoas e do planeta (“o valor é a vida”), é consoante com a busca do sentido existencial por meio do trabalho. É uma busca “espiritual”, um esforço motivado pelas convicções religiosas na presença de uma realidade transcendente com a qual o ser humano busca se conectar também por meio das relações de trabalho, conforme ilustrado pelos fragmentos a seguir.

Quadro 33: Contribuições para um mundo melhor

Unidade de registro	Sujeito
<p>“O trabalho é um meio de eu conseguir aquilo que eu quero da vida. Por exemplo, eu imagino que eu quero nessa vida ser relevante. Eu não quero estar aqui por aqui por estar. O trabalho me faz, me dá a oportunidade de ser relevante, o trabalho me dá oportunidade de mudar o mundo. . . . E as pessoas, às vezes, pensam em mudar o mundo, ela pensa assim: mas se tiver uma carreira numa área de humanas, alguma coisa assim que eu lide com a sociedade que eu consigo mudar o mundo. OK. É verdade. O que não quer dizer, que um científico de exatas, também não possa mudar o mundo. Eu posso mudar o mundo com novas tecnologias, posso influenciar pessoas.”</p>	E05HKD
<p>“Então, na nossa atividade profissional, pode-se mudar o mundo. Um mundo maior, um mundo menor, o mundo ao seu redor. Desde que seu ego seja bastante analisado, pode estar ajudando o mundo começando por ti mesmo, começando com o teu mundo. Não o mundo: Europa...Porque a gente quer o mundo. A gente quer a África, a gente quer tudo isso. Mas começa por ti, né, que é outra coisa. O mais importante é o ato em si. Eu faço isso porque dá brilho no olho. O espírito brilha. O espírito que brilha. É o eterno que brilha. Sabe, o eterno? É o eterno que brilha. ”</p> <p>“Mas o valor pra mim é a vida. Sobre raciabilidade de alimentos é uma coisa sobre a qual eu pesquisei muito. Ou alimentos mais voltados para o meio ambiente, qualidade de vida das pessoas, melhor nutri-las pra uma vida melhor. ”</p> <p>“Não estou confortável, mas vejo um potencial mercadológico, de valor, de propósito. Valor, propósito, de propósito pro meu espírito, de um propósito pra um mundo melhor. Pra tu e eu nos alimentarmos melhor. Porque o nosso combustível é a alimentação. O ar, nutrição, energia.”</p> <p>“Fazendo o que eu estou fazendo, agora a gente está olhando algumas coisas e eu quero ver se eu tenho dentro desse viés na minha atividade principal isso. Mas, por exemplo, surgiu uma ideia de colocar toda embalagem dos nossos produtos biodegradáveis, é mais caro, mas isso muda tudo. O plástico é um horror no mundo. Existe a possibilidade de algumas coisas voltadas à raciabilidade. Aí muda tudo. Então nós estamos estudando isso. Isso me dá um olhar prum futuro mais próspero enquanto ser, enquanto propósito. ”</p>	E08HES
<p>“É eu trago isso para o meu trabalho, tá? . . . O que você deixa não é o que você conquistou para você, você deixa a sua contribuição para o outro. É...que a gente pode chamar de legado também, enfim. Mas eu acho...é...assim o amor que você deu, o que você plantou, a semente que você plantou, né? O que você cultivou, o que você cultivou é fora, não é para você, é para o outro, né? E eu acho que isso é muito importante, isso aí é muito espiritual.”</p>	E10MES

Fonte: Elaborado pela autora.

Pesquisas (Ward & King, 2017) demonstram que a percepção, da conexão entre o propósito existencial e a possibilidade de sua realização por meio do trabalho, está associada a

maiores níveis de satisfação e bem-estar.

Estudos apontam uma associação entre religiosidade, generatividade e trabalho (Dillon, Wink, & Fay, 2003; Son & Wilson, 2011). A generatividade, que “envolve o interesse e a dedicação de uma pessoa em beneficiar as gerações futuras” (Ward & King, 2017), pode atuar como motivadora, orientando quais objetivos as pessoas devem priorizar e perseguir. Essa preocupação pode levar as pessoas à busca de gerar um impacto no mundo através de suas contribuições no trabalho. Segundo achados de pesquisa, pessoas religiosas são mais propensas a se envolver em comportamentos relacionados a generatividade (Dillon, Wink, & Fay, 2003; Son & Wilson, 2011). Tal tendência é compreendida como resultado de comportamentos altruístas e pró-sociais, advindos, em geral, de ensinamentos das doutrinas religiosas (Son & Wilson, 2011).

Os objetivos religiosos têm implicações importantes em como as pessoas buscam atingi-los. Os entrevistados reportaram diferentes recursos religiosos utilizados para alcançar seu propósito existencial por meio do trabalho. Na próxima subseção, trataremos desses **meios** pelos quais os entrevistados afirmaram realizar sua busca religiosa ao longo de sua carreira.

4.2.1.2 Religiosidade como recurso para ação

Assim como a busca religiosa revela um destino (os fins religiosos, tratados no item anterior), ela também apresenta os **meios** para alcançá-lo. As crenças, as práticas, as experiências e as emoções religiosas se entrelaçam formando uma variedade de direções possíveis para alcançar o propósito último.

As orientações religiosas, sobre qual o roteiro a ser seguido na busca do sentido da vida, variam tanto em seu conteúdo (referente ao modo de expressar as crenças em seres espirituais e nos rituais), quanto em sua estrutura e relações com as comunidades religiosas. Em cada doutrina, encontram-se métodos e técnicas para buscar, alcançar e experimentar sentido. Embora os conteúdos sejam distintos, as religiões prescrevem **usos** de seus ensinamentos: seja dos aprendizados técnicos adquiridos por meio de estudos da doutrina (como mencionado pelos adeptos do kardecismo e pelos espiritualistas) ou por uma vida de fé (destacado pelos evangélicos e pelos católicos), eles se refletem na busca de tornar o mundo melhor e em atos de compaixão social. Segundo Pargament (1992), esses são recursos necessários na busca de sentido e não devem ser confundidos com operações mecânicas utilizadas como instrumentos. Tais caminhos religiosos geralmente desenvolvem um sentido espiritual próprio e podem

tornar-se fins valiosos em si mesmos (Pargament, 1992).

A espiritualidade religiosa pode ser expressa de múltiplas formas: em práticas privadas (em orações e outros tipos de rituais de conexão da pessoa com o sobrenatural), e/ ou por meio de práticas públicas, tais como trabalhos voluntários e participação de rituais públicos das comunidades religiosas (missas, atividades nos centros espíritas e cultos). Esses recursos religiosos, que constituem o modo das pessoas perceberem e fundamentarem suas experiências, se reproduzem na dimensão profissional.

Pesquisas indicam que a atuação da espiritualidade religiosa sobre a trajetória profissional apresenta-se, principalmente, nos apoios recebidos pelos profissionais devotos. Esses apoios podem ser de duas naturezas: aqueles baseados na relação da pessoa com o sobrenatural, e aqueles recebidos das comunidades religiosas (Duffy & Lent, 2008; Ellison, 1995; Nooney & Woodrum, 2002; tratado nesta tese no item 2.3.2). Ambos os apoios desempenham importante papel na vida das pessoas e resultam em maiores níveis de satisfação e bem-estar. Congruente com os achados dessas pesquisas, os participantes deste estudo demonstraram perceber a importância dos apoios religiosos, e reportaram utilizá-los como recurso para lidar com situações do âmbito profissional.

Nesta pesquisa, os **recursos** religiosos são compreendidos como os meios ou estratégias religiosas utilizadas para atingir os propósitos existenciais por meio da carreira. As análises das entrevistas possibilitaram identificar dois tipos de recursos religiosos: o apoio recebido pela conexão com o sobrenatural e o suporte recebido das comunidades religiosas. As seções seguintes apresentam as análises do uso de tais estratégias.

4.2.1.2.1 Apoio do sobrenatural

A relação com o sobrenatural (Deus ou outro(s) ente(s)) revelou-se como importante recurso dos entrevistados para lidarem com suas experiências profissionais, conforme exemplificado nos fragmentos a seguir. A relação estabelecida com Deus, constituída por meio de uma comunicação contínua e direta de solicitação de “orientação”, ou mesmo de partilha (“dividir com Deus”), é descrita como algo que traz “conforto” e que afeta positivamente o trabalho. Essa conexão com o transcendente é elemento comum na fala dos entrevistados.

Como exemplificado no Quadro 34, a relação de suporte estabelecida caracteriza-se pela colaboração. As falas “não é sentar e fica esperando” e “foi pela minha dedicação também” explicitam tal cumplicidade. Essa ação humana baseia-se na crença de que, por amparar-se

numa conexão com o sagrado, o sucesso é garantido.

Quadro 34: Apoio do sobrenatural

Unidade de registro	Sujeito
<p>“Mas, no fundo, parece que uma voz interna fala assim: "fica tranquila que vai dar certo". Não é assim, senta e fica esperando que a porta vai ... Não, não. Eu tô aqui conversando com professor, tô indo distribuir um currículo, eu tô indo numa universidade, eu tô indo conversar. Enfim, tô no movimento, mas sabendo que vai dar certo.”</p>	<p>E01MCT</p>
<p>“... eu preciso dessa dependência (de Deus) e que eu me volto pra essa fé, que eu me volto pra essa conversa, que eu tenho esse momento, eu vejo o quão... o quão... eu nem sei dizer o quão positivo isso é, o quanto isso impacta também nas outras... no trabalho, nas coisas que eu vou fazer.”</p> <p>“dividir com Deus, já é algo que traz bastante conforto”</p> <p>“... a fé... é o que põe de volta no lugar, o que me põe de volta no centro, que me dá paz”</p> <p>“... me dá mais esperança de que vai ser bom, vai funcionar, vai dar certo, mesmo nos problemas”</p> <p>“... a primeira coisa que eu faço é falar com Deus, é pedir a orientação dele.”</p> <p>“... e eu falo com Deus... nossa, como isso tem força, isso tem poder”</p> <p>“... todo dia... a primeira coisa que eu faço é falar com Deus, é pedir a orientação Dele”</p> <p>“... eu cheguei onde eu cheguei... eu sei que foi pela minha dedicação também, minha força de vontade de ir atrás das coisas que eu tinha que aprender... mas a fé de que aquilo ia funcionar, de que ia dar certo, de que eu tinha que ir por aquele caminho, sempre esteve me acompanhando”</p>	<p>E09MEV</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

Os resultados apresentados estão em acordo com achados de pesquisa que demonstram como a sensação de apoio e de proteção decorrente da relação entre a pessoa e um “poder superior” (Duffy & Lent, 2008) influencia sua percepção e comportamento em relação ao trabalho.

Estudos demonstram que a religião cumpre um papel importante no processo de solução de problemas (Duffy & Blustein, 2005; Pargament, 1988; Pargament, Koenig, & Perez, 2000; Harrison, Koenig, Hays, Eme-Akwari, & Pargament, 2001; Pargament, 2002). A religião oferece referências que favorecem a compreensão, a predição e o controle dos eventos, bem como o enfrentamento de situações adversas (Pargament et al., 1988; Park, 2005, 2013; Silberman, 2005).

A importância dessa **perspectiva relacional** é destacada nas pesquisas sobre o tema. A experiência de parceria com um “poder superior” tem sido relacionada a resultados positivos no processo de enfrentamento de situações de dificuldade e a maiores níveis de bem-estar (Pargament et al., 1988; Pargament, 2002; Pargament, Koenig, & Perez, 2000). Ao produzir o mesmo sentimento experimentado pelo suporte oferecido por outros grupos sociais (incluindo apoio emocional, instrumental e informativo), o sobrenatural pode ser visto como um membro

de uma rede social (Pargament, 1995; Duffy & Blustein, 2005). Essa relação também pode desempenhar papéis especiais como o de fornecer uma percepção de coerência e de estabilidade em situações em que o indivíduo é confrontado com seus limites de controle pessoal.

Pesquisas também demonstraram que **a relação da pessoa com Deus** é um dos preditores mais potentes de resultados de enfrentamento (Negro-Dellacqua, Sá-Júnior, Sousa, & Lima, 2019; Fleury, Gomes, Rocha, Formiga, Souza, Marques, & Bernardes, 2018; Park & Lee, 2019; Pargament & Park, 1995; Pargament, Ano, & Wachholtz, 2005; Pargament et al., 1988). Uma relação de apoio não significa, necessariamente, uma atitude passiva em relação às formas de lidar com as situações da vida (Pargament et al., 1988). Para o indivíduo, esse relacionamento envolve o esforço e o reconhecimento de limites da agência pessoal. Como também foi declarado pelos entrevistados desta tese, é uma atitude colaborativa, na qual o sobrenatural atua como auxílio e a responsabilidade não é delegada a Deus (ou outro ente sobrenatural).

O estilo colaborativo de relação com o sobrenatural é considerado especialmente eficaz no enfrentamento de situações de dificuldade e está relacionado a maiores níveis de percepção de habilidades e competência para lidar com situações da vida (Pargament et al., 1988; Duffy & Blustein, 2005; Duffy & Dik, 2009; Duffy, 2006). Essas crenças religiosas são importantes indícios de confiança em decisões de carreira e de enfrentamento de situações de trabalho consideradas desafiadoras.

A seguir são apresentados os principais recursos religiosos identificados na fala dos entrevistados para lidar com suas carreiras: (a) influência nas crenças de autoeficácia; (b) diagnóstico para tomadas de decisão e (c) enfrentamento de situações de estresse no ambiente profissional.

(a) As crenças de autoeficácia

As crenças de autoeficácia são definidas por Bandura (1993, p.118) como “crenças das pessoas sobre sua capacidade de exercer controle sobre seu nível de funcionamento e sobre eventos que afetam suas vidas.”⁶³ Segundo o autor (Bandura, 1993), há uma diferença entre dispor de conhecimentos e habilidades e ser capaz de usa-los. Essa capacidade está relacionada às crenças de autoeficácia.

⁶³ . . . people's beliefs about their capabilities to exercise control over their own level of functioning and over events that affects their lives.

As pessoas se envolvem em atividades que acreditam serem capazes de executar (expectativa de eficácia) e nas quais preveem resultados positivos (expectativa de resultados). As crenças de autoeficácia desempenham um papel importante no comportamento humano por influenciar: as escolhas dos cursos das ações, o esforço a ser empenhado para alcançar os objetivos e o tempo de persistência diante de eventuais obstáculos e fracassos (Fontes & Azzi, 2012). Pesquisas destacam a aplicação da teoria da autoeficácia no âmbito profissional, em tomadas de decisão e desempenho nas organizações (Bandura & Wood, 1989), bem como na avaliação da confiança em relação a domínios básicos de atividades profissionais (Betz, Schifano, & Klapan, 1999).

As análises das entrevistas possibilitaram inferir a influência das convicções religiosas nas crenças de autoeficácia dos entrevistados, tanto nas expectativas de eficácia (convicção de que se pode executar com êxito o comportamento necessário para produzir os resultados), quanto na expectativa de resultado de suas ações (convicção de que um comportamento levará a um determinado resultado).

A crença no suporte do sobrenatural fornece confiança de que as ações realizadas terão resultado esperado. Exemplos disso na fala dos entrevistados são as afirmações: a “fé” de que “vai funcionar”, pois o “caminho” foi orientado por Deus e “a gente nasceu pra dar certo”. A confiança na onisciência e onipotência divina leva à interpretação de que os resultados, sejam eles quais forem, são parte do “plano maior” do “poder superior”. Além da confiança no sucesso das ações, a conexão com o sobrenatural assegura a capacidade de executar a ação necessária para produzir resultados exitosos, pois acredita-se que, por estar conectado à uma essência “espiritual”, “imaterial”, o ser humano dispõe de “potencial ilimitado”.

Os fragmentos a seguir (Quadro 35) exemplificam essa percepção dos entrevistados sobre tal influência das crenças religiosas no âmbito profissional. As ações no ambiente de trabalho estão baseadas na convicção de que, amparados pelo sobrenatural, quaisquer que sejam os resultados de suas ações, eles refletem a vontade e os planos do “poder maior” para suas vidas. Conforme tratado no item 4.1.1.1, os entrevistados expressaram acreditar na limitação humana de compreender plenamente os propósitos do “poder maior” e observam as experiências cotidianas com a fé em Sua onisciência.

Quadro 35: As crenças de autoeficácia

Unidade de registro	Sujeito
<p>“A gente nasceu pra dar certo, de alguma maneira.”</p> <p>“Mas, no fundo, eu tenho uma crença. Eu falo assim: “nossa, alguma coisa boa vai me ocorrer. Alguma coisa vai.”</p> <p>“Mas eu tenho, no fundo, uma crença que assim ...é...eu ainda vou dar certo de novo.”</p>	E01MCT
<p>“Eu acho que eu tenho essa habilidade, eu me vejo...eu me vejo que eu sou uma pessoa muito articulada. Então, se eu entro na conversa, e por eu ter feito um monte de coisa, então eu sei vir, entrar com uma conversa, articular, mas daí é muito, muito íntimo, muito pessoal. Eu acredito que eu consigo ter essa habilidade porque Deus está na frente.”</p> <p>“... essas habilidades, ela não é separada só de conhecimento intelectual, para mim, com toda certeza absoluta. Não é separada. Ela só é porque eu tenho Deus na minha vida, se não tivesse não seria. Não é bobeira. Não seria.”</p> <p>“... acho que se eu não tivesse conhecimento, eu teria ainda sucesso. Sabe por quê? Meu pai não tem estudo nenhum, ele fez até a terceira série e você tem que ver o cara: o cara é sábio, safo. Eu falo que sou a ‘(apelido do pai) estudada’. Então, assim, está ali a prova. Ele tem por que é Deus, Deus que faz, dá o dom pro ser humano, entendeu?”</p>	E02MCT
<p>“... eu cheguei onde eu cheguei . . . a fé de que aquilo ia funcionar, de que ia dar certo, de que eu tinha que ir por aquele caminho, sempre esteve me acompanhando.”</p> <p>“Eu não confio em mim, mas eu confio em Deus. Eu sei que se Ele tá me colocando ali, se Ele está me abrindo essa oportunidade é porque vai dar certo. Talvez não seja o certo que eu estou esperando, mas, eu vou te dizer, tem funcionado muito bem. Antes de qualquer coisa, sempre peço essa orientação e sempre busco em Deus o que eu devia fazer e como eu devo fazer. E eu sei que o resto acaba fluindo, acaba acontecendo.”</p>	E09MEV
<p>“... eu trabalho com <i>coaching</i> e <i>mentoring</i>, eu trabalho com essas duas ferramentas . . . Mas eu consigo permear entre todas essas técnicas, um pouco do meu lado transcendental, vamos dizer, da relação humana, que foi algo que eu desenvolvi nesse período todo . . . que eu tive a chance de ter nessas trilhas aí: V. P., L. B., todas essas figuras que eu tive a oportunidade de assimilar, nos meus atendimentos, nas minhas dinâmicas, sem precisar falar, eu consigo, às vezes, minha relação de ajuda, alguns caminhos que a pessoa, logicamente, acaba descobrindo, por intermédio desses meus encontros. Então, e eu costumo dizer que... algumas pessoas falam que é milagre, outras falam que é dádiva, então, dê o nome que você quiser, mas que a pessoa consegue realmente, às vezes, de uma forma um pouco mais branda, todo aquele sofrimento que ela está vivendo, tudo aquilo que ela tá passando, ela consegue alcançar uma meta ‘x’ ou ‘y’, com o mesmo instrumento, bonitinho, tal tal tal, mas de uma forma um pouco diferente, que eu acredito que isso está nessa base que eu tenho . . . que eu consigo, com muita maestria, fazer com que essa pessoa alcance essa meta que ela tá buscando e tudo mais. Então, para mim – isso que eu acho eu não falo para ninguém – mas, para mim, ele está dentro desse conhecimento, dessa vivência que eu tive a dádiva de ter. Então ele passa por essa coisa que agora só o que vem é mais ‘transcendental’, mas não é isso, né, mas passa por essa... entendeu? Essa nuance aí.”</p>	E06MKD
<p>“E eu fui para essa coisa mais intuitiva de sentimento e tal. Que eu me permiti, né? É como se, antes, eu tivesse que ser lógica, racional...é...eu acreditava que ser bem-sucedido era isso, né? E aí na espiritualidade, eu vi que outras virtudes são muito mais importantes do que, sei lá, determinadas competências que eu valorizava no meu passado, eu até estudava para ser melhor naquilo. É...então eu acho que...eu costumo dizer isso, às vezes, para algumas pessoas a minha volta. É...quando você fala de espiritualidade, você fala de sentir, tá? Não tem nada de racional nisso, eu aprendi isso muito nas aulas de Cabala. Ou você sente que tem uma energia diferente em você, que te movimenta para um...para um...para uma...uma...uma visão interior mais...de maior plenitude. É como se estar ali naquele momento, daquela forma, fosse a perfeição. É simplesmente isso, né? É...uma paz interior e...e isso é.”</p>	E10MES

Quadro 35: As crenças de autoeficácia

Unidade de registro	Sujeito
<p>Continuação</p> <p>“E eu acho que assim, eu gosto dos assuntos espirituais que tem essa ótica, tá? Eu gosto de ler e de ouvir visões espiritualistas flexíveis e abertas, para justamente permitir que as pessoas possam se compreender infinitamente. Elas não são um fim em si mesmas, tipo: “Ah, eu descobri quem eu sou e acabou”. Não existe, eu acho que o potencial é ilimitado.”</p> <p>“Então eu trago essa minha visão de espiritualista desta forma. Porque eu acredito em todas as possibilidades do ser humano. É... então eu tenho uma mente no meu trabalho com pessoas de que tudo o que elas acreditarem e quiserem viver... é... tudo é possível, né?”</p> <p>“Assim, eu acho que eu penso isso pelo cultivo que eu faço da minha egrégora, com a minha espiritualidade. Entendeu? E de justamente tá podendo ter uma voz interior que tá ligada com a voz interior da outra pessoa. E eu acho que isso é muito espiritual. Entendeu?”</p> <p>“Acho que... então a gente pode...eu posso chamar isso de uma experiência espiritual, né? Que traz uma solução naquilo que eu tô...no meu trabalho.”</p>	
<p>“Pra mim hoje a vida é muito mais simples, porque, primeiro, eu tenho uma fé muito grande, de que pra quem faz o bem o bem vai vir; eu tenho uma fé muito grande de que a gente projeta a nossa realidade, a gente cria, a gente consegue. Eu nunca fui de rezar, eu nunca tive religião, mas hoje eu faço os exercícios de <i>Thetahealing</i>, na meditação eu me conecto com o criador, eu crio a minha realidade e tudo acontece. Tudo acontece. Às vezes não acontece exatamente como eu quero, mas acontece. Eu queria um quarto pra morar, eu consegui um quarto e eu nem acredito o quanto que eu pago nesse quarto porque eu pago a metade que em qualquer lugar e foi assim, caiu de ‘mão beijada’. O trabalho caiu de ‘mão beijada’. Então eu acredito que a gente emana uma positividade e a gente atrai muita coisa quando a gente está conectado com esse criador, quando a gente está conectado com a nossa essência, quando a gente tá conectado com a natureza.”</p>	E11MBD

Fonte: Elaborado pela autora.

Estudos identificaram relações entre religiosidade e confiança nas tomadas de decisões de carreira (Duffy & Blustein, 2005). Os achados dessas pesquisas indicaram que a relação com o sobrenatural é uma fonte singular de apoio na constituição de crenças sobre a autoeficácia nas tomadas de decisões de carreira (Duffy & Lent, 2008; Duffy & Blustein, 2005). Em estudo realizado por Duffy e Lent (2008), universitários religiosos reportaram se sentirem fortalecidos por sua fé em Deus em circunstâncias de tomada de decisão de carreira, pois se percebem protegidos e orientados por Ele.

Outras pesquisas sobre o tema demonstraram relações positivas entre religiosidade intrínseca, consciência espiritual e autoeficácia nas decisões de carreira (Duffy & Blustein, 2005). Os resultados sugeriram que pessoas com uma forte conexão com um poder superior, devido à sua motivação intrínseca, tendem a ser mais confiantes em sua capacidade de tomar decisões profissionais e estão mais dispostas a explorar opções de carreira. De acordo com tais abordagens, as experiências de aprendizado de um indivíduo sobre o trabalho e sua percepção sobre sua capacidade de executar tarefas específicas (necessárias para ter sucesso em uma determinada carreira) são vitais para as **tomadas de decisão**.

Os entrevistados desta pesquisa também reportaram ter fundamentado decisões de carreira em suas convicções religiosas, conforme apresentado a seguir.

(b) Diagnóstico para tomadas de decisão

A análise da fala dos entrevistados evidenciou um amparo nas relações com o sobrenatural para avaliação e tomada de decisões em âmbito profissional. Conforme exemplificado nos trechos apresentados no Quadro 36 a seguir, os entrevistados relataram recorrer à sua “intuição”, à sua “sensibilidade” e à “consideração das energias” (que são manifestações espontâneas do sobrenatural sobre as experiências cotidianas, como tratado na seção 4.1.1.1), para avaliar pessoas e ambientes nos quais trabalharam e para fazer escolhas de carreira.

Os conhecimentos e técnicas “espirituais” também são mencionados como instrumentos utilizados para julgar situações profissionais e tomar decisões. Os referidos usos de “mapa numerológico”, “numerologia kármica”, “Cabala”, “mandala lunar”, ou mesmo as solicitações diretas de “orientação” divina, são exemplos de apelo para o sobrenatural a fim de garantir o sucesso da direção escolhida e das ações realizadas.

Esse comportamento relaciona-se à percepção da carreira como uma “missão” confiada por Deus como parte de um plano maior (como tratado na seção 4.2.1., item a), que é cumprido por meio da atuação humana no mundo, incluindo as ações no ambiente de trabalho.

Quadro 36: Apoio do sobrenatural no diagnóstico para tomada de decisão

Unidade de registro	Sujeito
<p>“... quando chego numa empresa ou estou diante de um grupo ou um líder, é... eu sinto a energia, né, das pessoas, do ambiente. É...é... Essa energia mexe muito comigo, né? Os meus trabalhos, aí os processos, o que eu tenho que colocar em prática vai muito ao encontro... nessa consideração dessas energias.”</p> <p>“Eu evito, por exemplo, de ir ao cinema. Porque muitas pessoas... aí eu... as auras ficam... isso me cansa muito . . . Eu volto com uma energia muito caída. A empresa também, às vezes, tem empresa que eu entro, a energia tá muito difundida, muita energia, os líderes, cada um com um tipo de energia por que tem uma expectativa e isso afeta a energia deles, afeta a energia da equipe, afeta e energia pessoal.”</p> <p>(Exemplo) “Na (nome da empresa) . . . a gente tinha um índice de admissão muito grande. E eu trabalhava com o diretor de operações. E a gente, num determinado momento, nós dois escolhíamos os gerentes de loja, no final do processo. E ele também, a gente conversava muito no olhar . . . E eu o (nome do diretor), que era o diretor de operações, a gente começar a perceber: esse, ele não sabe dar resposta, ele não tem saída, mas ele é sincero. De onde a gente pegava a sinceridade dele? Pela nossa sensibilidade, pela nossa intuição. Porque, às vezes, assim, você não tem script, não tem, não tem <i>script</i> . . . As pessoas da espiritualidade que eu me encaixo, eu não conheço a bíblia, mas eu sei que eu tenho uma sensibilidade, uma...é ...que essa sensibilidade ela consegue determinar pra mim se aquele convívio tá sendo bom ou não. A minha espiritualidade é assim: quando eu tô no lugar na carreira ou com alguém que a energia não bate, não adianta insistir.”</p>	E01MCT

Quadro 36: Apoio do sobrenatural no diagnóstico para tomada de decisão

Unidade de registro	Sujeito
<p>Continuação</p> <p>“Esses <i>feedbacks</i> me fazem afirmar que ali é minha missão; que, às vezes, que é aquela questão que eu falei para você de espontaneidade, não é que eu faço de forma estratégica: eu vou fazer isso para ter isso. Não. É muito leve, vai acontecendo. E eu acredito que, muitas vezes, assim, eu tive seções muito malucas com clientes que parece que realmente eu fui usada (por Deus); que se eu parar para relatar (por isso que eu falo que eu tenho a questão da dificuldade da área acadêmica) se tiver relatar para normatizar, para mostrar o que eu fiz, eu já não conseguiria fazer o que eu faço. ”</p> <p>“Então, na clínica eu acho que eu tenho isso e em alguns outros casos também que já teve. E na parte corporativa é esses <i>feedbacks</i> de clientes depois falando: você foi usada por Deus, você transformou minha vida com tal fala, com tal intervenção; umas coisas assim que eu não me dei conta, só depois eles falando, né?”</p>	
<p>“Antes de qualquer coisa, sempre peço essa orientação e sempre busco em Deus o que eu devia fazer e como eu devo fazer.”</p>	E09MEV
<p>“E aí eu fazia toda a conexão com a minha...o meu mapa numerológico, do tipo assim, parecia que todos aqueles números estavam se encaixando naquelas experiências loucas que eu tava vivendo . . . Aí quando eu fiz a formação, eu falei assim: “É isso que eu quero fazer, eu quero atender pessoas”. É que eu ali vi um formato, uma metodologia que se encaixava muito com o meu jeito de ser. Então aquele formato tinha muita aderência com a minha história de vida em empresa. É... eu falei assim: “Nossa, é isso que eu quero fazer”. Aí eu simplesmente cheguei para o cara e falei assim: “Ó eu vou trabalhar sozinha agora e não vou mais trabalhar aqui”. Tinha um salário fixo altíssimo, abri mão disso. Porque eu me vejo como uma buscadora. Na verdade, eu me vejo assim . . . Porque estudar a espiritualidade do jeito que eu estudo, desde 2003 para 2004, é uma estrada, é uma estrada. Essa história da numerologia kármica, depois, fazer a Cabala, sabe? Isso tudo fez eu olhar a vida de outro ângulo. Quando eu fiz a minha transição de carreira, os meus pais achavam que eu tinha enlouquecido e os meus amigos também. ”</p> <p>“ . . . quando eu saí dessa empresa em a... março e foi uma demissão que ninguém entendeu na empresa. Porque veio de alguém que ninguém sabe até agora quem foi, é uma coisa meio estranha. A menina do RH falou assim: “Ai...”. Mas também nem perguntei, nem quis...Porque na hora que eu saí, eu percebi assim, eu tava indo fora do meu caminho. É...alguma coisa aconteceu, uma conversa. Não é que tem essa espiritualidade, mas assim, são movimentos contrários ao meu movimento que não tava batendo, né? É como se tivesse repelindo. Entendeu? É... a minha energia... e eu tava muito infeliz lá, eu travei a minha coluna. Assim até hoje, eu... eu ainda tô recuperando. Mas assim... é... eu não era eu lá. Entendeu? ”</p> <p>“ . . . é um processo da espiritualidade que... me ajudou a tomar uma atitude que eu não ia fazer. E, talvez, eu fosse ficar infeliz mais tempo. E assim, a espiritualidade me ajudou a voltar os olhos para o que interessa fazer nessa vida.”</p>	E10MES
<p>“Eu faço minha mandala lunar. Hoje em dia eu tenho uma conexão comigo, com o meu corpo e com meu espírito, que é uma coisa impressionante. ”</p> <p>“Então eu acredito que a gente emana uma positividade e a gente atrai muita coisa quando a gente está conectado com esse Criador, quando a gente está conectado com a nossa essência, quando a gente tá conectado com a natureza. ”</p> <p>“E antes não, eu vivia uma carreira para juntar dinheiro, para pensar num futuro que eu nem sabia se esse futuro iria existir . . . Então hoje eu vivo... eu não deixo de fazer nada. Se eu quero conhecer esse país eu vou conhecer esse país amanhã. E se tem uma pessoa que me chamou pra viajar, eu vou viajar amanhã. Eu dou um jeito com esse trabalho e se não for esse trabalho, depois eu arrumo outro . . . eu acho que esse medo da escassez faz a gente acumular coisas e isso também está relacionado ao trabalho, porque a gente está trabalhando, porque a gente precisa de dinheiro pra ter mais coisas . . . E hoje eu não penso assim. Hoje o que eu preciso... eu acho que isso tá um pouco relacionado com o budismo sim, você não precisa de muito para ser feliz. Você precisa estar bem com você, estar próximo da natureza, fazer o bem, sorrir, que o bem vai vir. Eu acho que não existe escassez quando você tem uma fé e uma conexão muito grande.”</p>	E11MBD

Fonte: Elaborado pela autora.

O papel das convicções religiosas nas tomadas de decisão de carreira foi tema de diversas pesquisas (Duffy & Dik, 2009; Duffy & Blustein, 2005; Duffy, Reid, & Dik, 2010). Os resultados desses estudos indicaram que pessoas religiosas podem expressar a crença de que suas vidas e, conseqüentemente, suas carreiras, são parte de um plano divino e, assim, perceberem suas tomadas de decisão profissionais como um elemento de sua busca por discernir a vontade de Deus. Esse processo de identificar a vontade divina se dá pela observação dos sinais da atuação desse sobrenatural em suas experiências cotidianas ou mesmo pela solicitação dessa ação (Duffy & Dik, 2009; Duffy & Blustein, 2005; Duffy, Reid, & Dik, 2010).

Uma forma possível das pessoas religiosas identificarem o propósito divino para suas carreiras é percebê-la como vocação ou *calling* (Duffy & Sedlacek, 2007; Dik, & Duffy, 2015; Dik et al., 2014; Duffy, Dik, Douglass, England, & Velez, 2018 – como tratado nas seções 2.1.2 e 2.3.2 desta tese). A vocação ou chamado refere-se à percepção da pessoa de ter sido convocada a seguir uma carreira específica que se alinha a um senso mais amplo de propósito de vida e que promove a expressão de valores pró-sociais (Dik & Duffy, 2009; Duffy, Dik, Douglass, England, & Velez, 2018; Dik, Duffy, & Eldridge, 2009) – noção também identificada nas análises das entrevistas desta tese, como demonstrado na seção 4.2.1 (a).

Outro aspecto enfatizado nas pesquisas que relacionam religiosidade e carreira é a atuação de tais crenças como atenuantes das diversas pressões ocasionadas pelo ambiente de trabalho (Dik & Duffy, 2009; Duffy & Blustein, 2005). As análises das entrevistas deste estudo também identificaram a utilização das crenças e práticas religiosas como forma de enfrentamento de situações de estresse no âmbito profissional, conforme apresentado a seguir.

(c) Enfrentamento de situações de estresse no ambiente profissional

As análises das entrevistas possibilitaram identificar a religião como um importante recurso utilizado pelos entrevistados para enfrentar situações consideradas desafiadoras ao longo de suas carreiras. Essa resposta baseada em crenças religiosas para solução de problemas é denominada “*coping* religioso” (Pargament, Kennell, Hathaway, Grevengoed, Newman, & Jones, 1988; Pargament et al., 1990; Pargament, Smith, Koenig, & Perez, 1998; Pargament, Koenig, & Perez, 2000; Harrison, Koenig, Hays, Eme-Akwari, & Pargament, 2001; Pargament, 2002) (como abordado na seção 2.2.3 desta tese).

O *coping* ou enfrentamento é definido por Pargament, Ensing, Falgout, Olsen, Reilly,

Van Haitsma, & Warren (1990, p. 795) como “um processo através do qual os indivíduos tentam entender e lidar com demandas pessoais ou situacionais significativas em suas vidas”⁶⁴. Segundo os autores, o *coping* é um processo, interativo e dinâmico, constituído por quatro elementos: as situações ou eventos da vida; as avaliações dessas situações (em termos de causas, de grau de dificuldade e de recursos para enfrentá-las); as ações e os resultados de enfrentamento.

A atuação da religiosidade nesse processo de *coping* pode assumir várias formas. Segundo classificação de Pargament et al. (1990), essas formas são: **interacional** (refere-se à crença numa relação interpessoal com Deus ou outros seres espirituais e/ou com membros das comunidades religiosas); **comportamental** (que diz respeito a mudanças no estilo de vida, pedidos de intercessão divina e/ou participação em serviços e ritos religiosos); e **motivacional** (que concerne à busca religiosa de “evolução” ou desenvolvimento espiritual, de resolução de problemas, de proximidade com os outros e de controle emocional e comportamental) (Pargament, Kennell, Hathaway, Grevengoed, Newman, & Jones, 1988; Pargament et al., 1990).

Os participantes deste estudo reportaram diversas dessas formas de utilização da religiosidade como forma de enfrentar situações de estresse no ambiente de trabalho, conforme exemplificado nos trechos apresentados no Quadro 37.

Como demonstrado em itens anteriores (seção 4.1.1.1), os entrevistados relataram a percepção de um contato íntimo com o poder sobrenatural. A “conversa” com Deus na busca de “orientação” é mencionada como mecanismo para lidar com situações adversas no trabalho. Essa comunicação requisitada em ocasiões de “conflito”, em “que está dando tudo errado”, tem o “poder” de “acalmar” de forma “instantânea” produzindo “paz” e impactar positivamente no trabalho. A “fé” é indicada como um facilitador para “lidar” com os obstáculos.

A conexão com o sobrenatural também estimula avaliações otimistas das dificuldades. Fundamentada numa perspectiva religiosa abrangente, que compreende a existência humana como parte de um projeto maior de um poder superior, os “problemas” são considerados parte desse “propósito maior”.

Outras formas mencionadas de apoio do sobrenatural no enfrentamento foram: a mudança do estilo de vida e a participação de rituais religiosos. No relato de E11MBD a mudança de vida é elemento de destaque. A entrevistada mencionou, no momento do convite

⁶⁴ Coping is generally viewed as a process through which individuals try to understand and deal with significant personal or situational demands in their lives.

para a entrevista, que a razão de viver atualmente fora do país é a decisão de reorientar sua vida em busca da espiritualidade. Ao longo da entrevista, ela descreveu como tomou a decisão de mudar ao se perceber em condições de trabalho (consideradas por ela como) excessivamente estressantes. A participação em “retiros espirituais” e em outros rituais (*Vipassana, Satsangs, meditação, Thetahealing, reiki, yoga*) são mencionados como estimuladores dessa decisão de mudança.

Outros entrevistados reportam a participação e/ou a realização de rituais de apelo ao sobrenatural em razão de situações de estresse no trabalho. A entoação de hinos religiosos, a prática da meditação, ou pedidos diretos de auxílio divino, objetivavam resolver seus problemas ou controlar suas emoções em tais circunstâncias. Segundo os entrevistados, esses recursos trazem “tranquilidade”, “conforto” e “equilíbrio” em “momentos de muita dificuldade”, conforme exemplificado no quadro a seguir.

Quadro 37: Apoio do sobrenatural no enfrentamento de situações de estresse no trabalho

Tipo de <i>coping</i> religioso	Unidade de registro	Sujeito
Interacional		
Relações interpessoais com Deus ou outros seres espirituais	<p>“E eu vejo muito mais, eu percebo muito mais isso quando eu tô num dia que tá dando tudo errado, porque eu não tô bem, não tô feliz, tô cheia de coisa pra organizar, vários conflitos, e aí é onde eu percebo muito mais. Esses dias, quando eu paro, eu posso parar, ir no banheiro cinco minutos, tomar um café, sair pra dar uma volta, e eu falo com Deus. Eu não sei, isso me acalma de uma tal forma, que eu consigo... às vezes parece até instantâneo. Nossa, como isso tem força, isso tem poder. Eu tava tão angustiada e agora me sinto tão mais leve e as coisas parecem mais claras, sabe, eu consigo desenvolver coisas com mais clareza ou resolver alguma situação, algum conflito. Mas, sabe, assim, fica mais fácil . . . Eu sinto muito isso todos os dias, porque como eu tô muito ligada à fé, à minha crença, eu já começo dia assim. E quando eu tenho esses problemas e que eu, realmente, paro e vejo quão instantâneo é a paz que eu sinto, às vezes eu me pergunto porque que eu não fiz antes, o porquê que, às vezes, eu brigo pra fazer isso . . . eu me volto pra essa fé, que eu me volto pra essa conversa, que eu tenho esse momento, eu vejo o quão... o quão... eu nem sei dizer o quão positivo isso é, o quanto isso impacta também nas outras... no trabalho, nas coisas que eu vou fazer.”</p> <p>“Tudo tem propósito nessa vida, inclusive os problemas e como a gente lida com eles e como a gente vai passar por eles e como a gente vai aceitar talvez o problema, a fé ajuda demais. Às vezes você vê gente que não tem fé nenhuma quão difícil é aceitar alguma situação.”</p>	E09MEV
Relações com membros das comunidades religiosas	<p>“. . . os meus amigos de fé são aqueles com quem eu mais compartilho, que, eu não sei, como a gente tem mais afinidades, tem as mesmas esperanças, eu diria, fica mais fácil compartilhar algum conflito, de ter um relacionamento um pouco mais profundo . . . geralmente, os meus amigos de fé são aqueles com quem eu divido mais as coisas. Assim se estou com alguma dificuldade, alguma ansiedade, eu acabo procurando muito mais essas pessoas, esses amigos que eu fiz.”</p>	E09MEV

Quadro 37: Apoio do sobrenatural no enfrentamento de situações de estresse no trabalho

Tipo de <i>coping</i> religioso	Unidade de registro	Sujeito
Continuação		
Comportamental		
Mudança de estilo de vida	<p>“Então eu acredito muito que o meu trabalho, ele tem muita ligação com...ãhn...os meus aprendizados espirituais. Que estão muito relacionados com o autoconhecimento, com você...é...é...se entender melhor. E aí você pode dar uma resposta melhor para o ambiente. É...lógico que...é...mesmo se for olhar Buda, né? Buda...é...Sócrates, sei lá, né? Aristóteles, né? Mas, enfim, autoconhecimento, “Conhece-te a ti mesmo”, Jesus Cristo. É... para mim, essa é a chave. E...e o...o trabalho da psicologia, ele acaba...é...a...a...agindo dentro dessa natureza, da...do universo interior. Mas não é só isso. Então como todas as religiões sempre pregam fazer algo para o meio, aliás, praticamente todas, né? Generosidade, né? A solidariedade, fraternidade e tal. De fato, a gente precisa trabalhar isso.”</p> <p>“Eu já tava gerenciando uma equipe muito grande (quinhentas pessoas de varejo, de loja) e eu tava muito cansada, porque eu achava que minha vida era só trabalhar . . . Não achava que aquilo era vida. Então eu resolvi largar tudo e tirar um sabático, há dois anos e meio isso, saí viajando o mundo, explorando países, estudando ioga, estudando terapias, meditação.”</p> <p>“. . . uma das razões do meu sabático era uma busca de espiritualidade.”</p> <p>“Eu acho que talvez, há uns 7 anos, eu comecei a buscar retiros, mesmo trabalhando, principalmente pele alto nível de estresse, eu buscava algumas fugas de fim de semana.”</p> <p>“Comecei a me conectar muito com tudo que o yoga trazia: a filosofia de vida, o vegetarianismo, o fazer o bem, a respiração, a meditação, se conectar com o meu momento presente, perceber o corpo. . . Eu comecei terapia num momento que eu tinha muitos dilemas profissionais . . . eu comecei a terapia e essa terapia não era uma psicoterapia comum, ela fazia parte da Antroposofia e Antroposofia ela estuda muito os setênios e como... em que frentes da nossa vida a gente mais atua em cada setênio. E depois que eu comecei essa terapia, junto com yoga, junto com um monte de retiro que eu enfiava . . . acabei lendo um livro do Prem Baba, e comecei a me identificar com muito do que ele falava de amor e de sentimento . . . E, nesse momento de eu começar a entender que através de respirações eu podia curar doenças, que existiam muitas pessoas no mundo que se curaram através da ayurveda e alimentação, que a Antroposofia também tinha medicina antroposófica, eu migrei em todos os meus médicos - ginecologista e gastro e qualquer tipo de médico que eu fosse na vida eu migrei pra Antroposofia. Eu comecei a frequentar a Clínica Tobias, no Brooklyn, uma clínica Antroposófica. Eu nunca mais tomei remédio . . . comecei a só tomar homeopatia, e tratamentos Welleda e tratamentos naturais . . . E na minha psicóloga antroposófica eu comecei a entender que através de leituras, meditações e vibrações, eu podia mudar tudo na minha vida.”</p>	E10MES
		E11MBD

Quadro 37: Apoio do sobrenatural no enfrentamento de situações de estresse no trabalho

Tipo de <i>coping</i> religioso	Unidade de registro	Sujeito
Continuação		
Participação em serviços e ritos religiosos	“. . . eu comecei buscando meditação e respiração, comecei a fazer parte do grupo Arte de Viver , que é um...bom...é uma filosofia de vida espalhada no mundo inteiro, onde eles trazem exercícios de respiração para a gente entrar em meditação . . . Depois eu entrei no yoga . . . o meu sabático foi muito dedicado a isso. Eu fui pra Índia pra estudar meditação, eu fiz o <i>Vipassana</i> , os dez dias de silêncio, eu passei trinta dias com o Prem Baba na Índia, indo a todos os Satsangs dele, depois eu voltei pra Índia pros <i>Satsangs</i> do Mooji, acompanhei os <i>Satsangs</i> dele; fiquei dois meses em Piracanga fazendo cursos de reiki e leitura da aura ; estudei <i>Thetahealing</i> e hoje eu uso muito do Thetahealing pra mim.”	E11MBD
Motivacional		
Busca religiosa de “evolução” ou desenvolvimento espiritual	“A reflexão sobre as coisas vai fazendo com que a gente tenha um olhar um pouquinho diferente sobre as coisas. E esse equilíbrio que me faz refletir muito entre todo esse mundo corporativo que busca resultado , busca valor das coisas, um valor material importante. Tem que ter um sentido maior . E é uma reflexão interna minha, é um equilíbrio, entre estar no mercado corporativo pra se sustentar os nossos desejos, nossas vontades, nossos egos, que todos nós temos . . . E esse equilíbrio é fundamental em alguns momentos . . . Gera alguns desequilíbrios, que tu tende tentar buscar de novo um equilíbrio que te traga leveza, que te traga criatividade, menos culpas em alguns momentos, de ver pessoas morrendo de fome, coisas desse tipo. E buscar um objetivo mais aprofundado em relação a algumas prioridades da vida da gente. Propósitos maiores . Isso é uma reflexão contínua , a reflexão de uma vida . Que de uma outra forma, dependendo da leitura que tu faz disso, de muitas vidas . E aí que é uma reflexão contínua.”	E08HES
Resolução de problemas	“. . . eu pedia pra Deus : me coloca em situações onde eu vou aprender. Mas, ao mesmo tempo, eu tava pedindo para Ele um monte de problemas. E eu fui colocada a fogo aí em várias coisas. Mas, eu olho para trás e vejo: nossa, Ele me deu exatamente o que eu precisava . Eu passei por essas provas e passei tendo fé de que ia dar certo . E hoje eu olho e penso: ainda bem que eu passei por tudo isso, ainda bem que eu fui jogada no fogo, ainda bem que, uma vez ou outra, eu tive que fazer uma apresentação na frente de um monte de gente e que não foi 100% do jeito que eu queria. Mas hoje eu olho e falo: não tenho problemas mais com isso. Ainda fico nervosa quando preciso fazer, mas eu sempre peço: me orienta, me ajuda, me capacita . Eu acho que a fé no que vai dar certo é o que me faz, talvez, resiliente nos problemas, nas coisas que eu tenho que fazer . E eu hoje estou mais tranquila, mais... quando tem novidade, tem coisa nova que eu preciso pensar, eu fico... me sinto... é... como diz... não estou preparada para isso, eu peço a orientação de Deus : “Se Você me colocou aqui, se é isso que eu tenho que fazer, que eu consiga achar os caminhos para fazer.” Isso me dá uma paz, sabe, uma calma de que vai funcionar. Eu consigo trabalhar com tranquilidade, achar os caminhos que eu preciso. Acho que a fé me ajuda muito, muito, nisso: em centrar, em buscar, em realizar o que é necessário, mesmo que para mim seja muito difícil, e às vezes é.”	E09MEV

Quadro 37: Apoio do sobrenatural no enfrentamento de situações de estresse no trabalho

Tipo de <i>coping</i> religioso	Unidade de registro	Sujeito
Continuação		
	<p>“... passei uns três meses bem ruim e, depois, eu fui tocando o barco mesmo . . . Aí eu comecei a fazer meditação aqui, aí eu arrumei uma terapeuta holística ali, aí estudei numerologia . . . mil coisas. Eneagrama, eu fui estudando coisas variadas da área espiritual e fui curtindo esse lado todo espiritualista e de outras novidades assim do mundo e tal.”</p>	E10MES
Controle emocional e comportamental	<p>“Eu tinha um projeto que eu trabalhava que tinha um gestor, do outro lado, do cliente, extremamente chato. O cara me deixava muito nervoso . . . cada reunião que eu tinha com ele, eu saía de lá mal, mal, muito mal. Aquele cara estava me destruindo. Ele era tóxico pra mim. Um cara realmente difícil, difícil . . . Eu ia pra lá e falava: “meu Deus, eu vou ser destruído, tudo vai estar ruim, o cara não vai ter visto nada, vai ser outra sessão de massacre”. Um dia desses . . . eu falei assim: “a hora que esse cara começar a conversar, eu vou cantar uma música que eu gosto muito que eu escuto lá na igreja”. Que a música diz que “o Senhor é o meu escudo e Ele me protege”. O cara começava a falar e eu via que aquilo estava começando a me estressar, eu começava a cantar a música na minha cabeça. E só de eu ter o conforto de lembrar, eu conseguia levar a reunião até o final. Então, aquilo começou a deixar pelo menos não tão estressado, continuava em alguns momentos me tirando do sério, mas eu comecei a usar isso, era quase como se fosse um mantra. Começava a vir aquela energia péssima dele eu cantava exatamente o que a música que eu gosto muito lá da igreja. E as músicas de louvor significam muito pra mim. Sempre que eu estou em momentos muito difíceis eu escuto muito algumas músicas que representam muito para mim e que são uma tradução da minha fé. Então, eu sempre uso isso. Mas, nesse caso específico, eu usava no meio da reunião. Ele começava a falar, eu começava lá a cantar a música. Eu começava a cantar a música. Aí depois ele falava, eu voltava: “ah, então...”. E isso conseguia me dar tranquilidade para conseguir levar a reunião até o final.”</p>	E07HEV
	<p>“Vem uma palavra imediatamente que não é razão que é proteção espiritual . . . Nós somos seres humanos, a gente troca: me ajuda que eu te ajudo. A gente quer compensações. Foi bom. Muito bom . . . A experiência no Rio foi um pouco assim. O trabalho não foi legal, não foi legal. Foi um período que estava bebendo. Não muito porque eu não sou de beber. Nem drogas. Mas eu bebia porque compensava. Não foi bom. . . . Mas foi importante nesse sentido.”</p> <p>“Quando eu fui transferido pra São Paulo, eu passei um tempo procurando um lugar. Sempre com um viés espiritualista . . . Eu estava nessa fase: eu precisava de ajuda . . . Eu foquei no corporativo. E não é. De novo, não é. Nunca é só um lado. Eu descompensei. Me descompensei, não psicologicamente... Energeticamente.”</p> <p>“Dia 5 de janeiro, me liga... (eu me reporto ao CEO da empresa) e diz assim: tenho um projeto novo pra ti que é a tua cara. E eu peguei uma bomba . . . eu não sabia nada. Muito sofrimento . . . Mas eu abraço. Só que eu foquei de novo. E aí descompensei de novo. Meu espírito descompensou. E aí, em algum momento, eu saí procurando coisas e lugares pra trabalhar. Não mais kardecista. Passados dois anos eu achei um lugar chamado CEAP – Centro Espírita Amor e Paz. Hoje eu sou voluntário lá.”</p>	E08HES

Fonte: Elaborado pela autora.

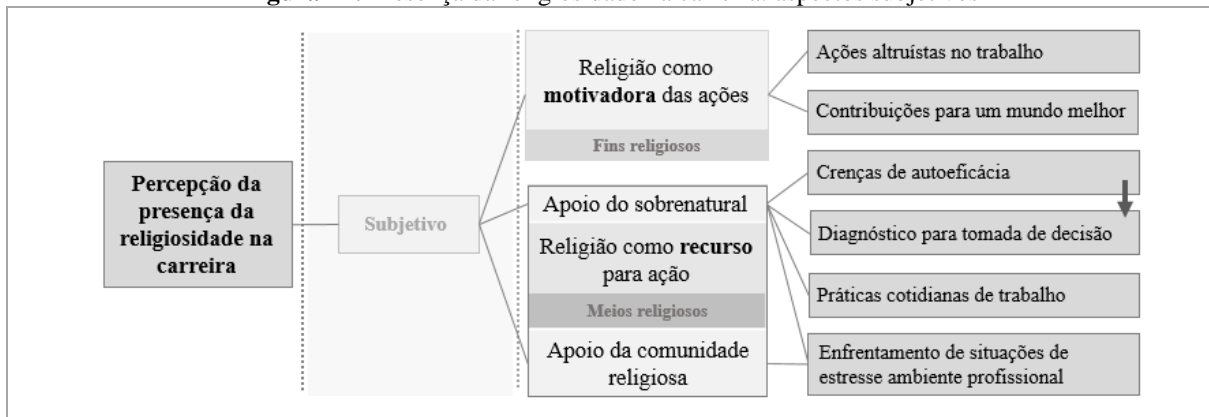
A literatura sobre *coping* religioso trata dos vários usos que as pessoas fazem de suas crenças, conhecimentos e práticas para lidar com situações vistas como desafiadoras. As abordagens de enfrentamento têm inspirado pesquisas que exploram as influências da religião nas respostas a circunstâncias estressantes na carreira. Como tratado na seção 2.3.2 desta tese, achados de pesquisa demonstraram que as convicções, objetivos e valores religiosos impactam as estratégias de enfrentamento em momentos de dificuldade de carreira (Royce-Davis & Stuart, 2000; Constantine, Miville, Warren, Gainor, & Lewis-Cole, 2006; Duffy & Lent, 2008). Perceber-se apreciado, protegido e amparado por um “poder superior” influencia a percepção e a atitude das pessoas no trabalho e promove maiores níveis de bem-estar (Duffy & Blustein, 2005).

Pargament e Park (1995) salientaram a função da religião como estratégia de enfrentamento. Segundo os autores, essa atuação se dá pelo sentido existencial fornecido pelas crenças religiosas (Pargament & Park, 1995; Krause, Pargament & Ironson, 2018). A busca pelo sagrado fornece uma percepção de ordem e de coerência, bem como um senso de propósito, que auxiliam as pessoas em suas respostas a situações de estresse.

Conforme apresentado, a partir das análises das entrevistas foi possível inferir que a religião fornece recursos tanto para compreender e interpretar, quanto para enfrentar diversas situações de carreira. Fundamentados na crença de sua predestinação, os entrevistados percebem-se como conectados a um poder sobrenatural superior que os instrumentaliza e provê o necessário para o cumprimento de suas missões. Sentem-se, portanto, constantemente amparados e protegidos. Essa percepção de suporte do sobrenatural influencia as crenças de autoeficácia e, conseqüentemente, o nível de confiança em suas tomadas de decisão de carreira. Do mesmo modo, atua como estratégia eficaz no enfrentamento de momentos considerados desafiadores ao longo de sua trajetória profissional.

Além desse suporte do sobrenatural, as análises possibilitaram identificar outro recurso religioso para lidar com situações de carreira: os apoios recebidos das comunidades religiosas (conforme representado na Figura 17). Os entrevistados reportaram utilizar seus aprendizados religiosos em suas práticas profissionais, conforme abordado na próxima seção.

Figura 17: Presença da religiosidade na carreira: aspectos subjetivos



Fonte: Elaborada pela autora.

4.2.1.2.2 Apoio da comunidade religiosa

Os entrevistados mencionaram como formas de perceber a presença da religiosidade na carreira as relações com grupos religiosos. Os apoios reportados foram aqui classificados como: **psicossocial** e de **aprendizado técnico**. Os primeiros referem-se à busca de ajuda de membros da comunidade religiosa para resolução de dificuldades em âmbito profissional, e os aprendizados técnicos tratam de menções a competências e habilidades profissionais que foram adquiridas e/ou desenvolvidas em espaços religiosos.

Achados de pesquisas demonstraram a influência do suporte recebido das comunidades religiosas na satisfação e no bem-estar (conforme tratado na seção 2.3.2 desta tese). A interação com os grupos religiosos contribui para a saúde mental ao oferecer uma percepção de segurança e de pertencimento (Stone, Cross, Purvis, & Young, 2003; Royce-Davis & Stuart, 2000; Nooney & Woodrum, 2002; Koenig, 2012; Pargament, Smith, Koenig, & Perez, 1998).

No que se refere ao âmbito profissional, pesquisas indicaram que as relações estabelecidas por meio da participação em atividades religiosas podem atuar como um importante recurso no desenvolvimento de carreira (Duffy, 2006; Duffy & Lent, 2008; Duffy, Reid, & Dik, 2010; Park, 2012). Outros estudos demonstraram que as comunidades religiosas são capazes de fornecer suporte emocional e material, principalmente em momentos de dificuldade e de instabilidade profissional (Stone, Cross, Purvis, & Young, 2003; Royce-Davis & Stuart, 2000).

A próxima seção apresentação as análises de como os entrevistados reportaram o apoio psicossocial recebido de suas comunidades religiosas ao longo de suas trajetórias profissionais.

(a) Apoio Psicossocial

As abordagens contemporâneas de carreiras têm destacado o papel das relações de apoio, tanto internas quanto externas às organizações (por exemplo, família, comunidades, amigos e professores), no desenvolvimento de carreira. Esses apoios são denominados por Higgins e Kram (2001) redes sociais de desenvolvimento para a carreira.

As redes sociais de desenvolvimento para a carreira são aquelas relações que o indivíduo considera como importantes para o desenvolvimento de sua trajetória profissional. O suporte oferecido por essas redes pode ser de dois tipos: de carreira (que fornecem visibilidade, patrocínio e proteção) e psicossocial (amizade, aconselhamento, aceitação e compartilhamento para além da organização) (Higgins & Kram, 2001).

Os entrevistados reconheceram ter recebido suporte de suas comunidades religiosas para lidar com questões do âmbito profissional. Embora com pouco apelo, o suporte proporcionado pelos “amigos de fé” foi mencionado nas falas dos entrevistados. A entrevistada E09MEV enfatizou a influência da “fé” na “rede de relacionamentos”. Essa interferência, segundo ela, pelas “afinidades” e “esperanças” similares que facilitam as relações e as torna mais “profundas”. A partilha com os membros da comunidade religiosa oferece uma percepção de conforto e amparo que auxilia no enfrentamento de “dificuldades” e de “ansiedades” abrangendo aquelas geradas pelas atividades profissionais.

Outra forma de suporte psicossocial reportada foi a obtida por meio de atividades de trabalho voluntário. O voluntariado também pode ser entendido como apoio ao prover assistência no desenvolvimento profissional, seja em termos psicossociais ou de carreira. O entrevistado E08HES relatou ter buscado (e recebido) apoio de comunidades religiosas por meio de atividades voluntárias. As ações voluntárias e de suporte dos relacionamentos estabelecidos durante tais atividades, segundo o entrevistado, repercutiram no trabalho, ajudaram a “equilibrar”.

Quadro 38: Apoio da comunidade religiosa: apoio psicossocial

Unidade de registro	Sujeito
<p>“... eu procurei um centro espírita lá (em Porto Alegre também) eu trabalho como voluntário. No Rio fiz um trabalho de distribuição de quentinhas. É lindo o trabalho. Eu morava no Leblon, imagina... é o suprassumo da riqueza do Rio de Janeiro. Um grupo de pessoas que morava lá, nós no reuníamos, ajudávamos a fazer as quentinhas, e íamos pro centro do Rio de Janeiro distribuir... A gente faz assim e vê. Isso é uma experiência interessante que me ajudou muito no meu trabalho, me equilibrou um pouco no meu trabalho. Foi um período de vida profissional muito atribulada. Muito, muito, muito.”</p> <p>“Quando eu fui transferido pra São Paulo, eu passei um tempo procurando um lugar. Sempre com um viés espiritualista... E um amigo meu daqui de São Paulo, o Caio, me falou de uma casa espírita, pequenininha, lá no Campo Limpo... Eu estava nessa fase: eu precisava de ajuda. Eu ficava... E a R... tem pessoas, muito interessantes. A R. é uma delas. A R. é psicóloga, ela trabalhava nessa casa espírita. Ela, a mãe dela, o pai dela, o tio dela.”</p> <p>“Isso eu trabalho de terça. É lindo. No grupo tem gente de tudo que é tipo: tem juízes, promotores, têm executivos, tem pessoas mais simples, tudo dentro da mesma sala, em comunhão. Aqui perto da Paulista. Tudo na mesma sala, no sentido de que diminuir o ego, no sentido de doar seu tempo, sua energia, em prol de alguém que precisa mais do que a gente naquele momento. Um trabalho muito bonito. É lindo. É lindo.”</p>	E08HES
<p>“... eu tenho algumas pessoas que são amigos, que eu criei ao longo da minha vida, tanto da igreja quanto do trabalho, que são amigos, amigos hoje que eu posso contar... Agora, os meus amigos de fé são aqueles com quem eu mais compartilho, que, eu não sei, como a gente tem mais afinidades, tem as mesmas esperanças, eu diria, fica mais fácil compartilhar algum conflito, de ter um relacionamento um pouco mais profundo... Assim, se estou com alguma dificuldade, alguma ansiedade, eu acabo procurando muito mais essas pessoas, esses amigos que eu fiz. Eu acho que a fé influencia um pouco na rede de relacionamentos, e eu não sei se esses relacionamentos que não têm a mesma fé que eu, que eu criei e que ainda são super meus amigos, deve ter alguma afinidade. Eu acho que, lá no fundo, a gente tem alguma coisa muito incomum.”</p> <p>“Por exemplo, eu tive que dispensar uma funcionária a um mês atrás, foi a primeira vez que eu tive que fazer isso... E eu soube disso numa sexta-feira, sabendo que ia ter que fazer o desligamento na segunda. Nesse final de semana eu procurei apoio nesse nosso grupo que se encontra a cada 15 dias (se refere aqui ao grupo da comunidade religiosa de 'casais com filhos'). A gente se encontrou naquele final de semana... Mas ali, dentro daquele grupo, eu procurei uma pessoa com quem eu troco, assim, quando a gente precisa do apoio uma da outra, uma outra mulher também, mãe, que também trabalha, que tem, assim... não tem o mesmo trabalho que eu, mas os mesmo conflitos de trabalho, então dividi com ela a minha ansiedade... A gente orou juntas, conversamos e, só de conversar, só de falar em voz alta aquilo que você está sentindo pra alguém que você confia, que você sabe que vai te apoiar, que vai...às vezes a pessoa não tem nada para falar, às vezes a pessoa não vai ter nada pra dizer pra confortar, mas só dela estar ali do lado, dela te escutar, já é um apoio.”</p>	E09MEV

Fonte: Elaborado pela autora.

Pesquisas (seção 2.3.2 desta tese) destacam o papel do suporte recebido das comunidades religiosas. Em âmbito geral, esses apoios podem contribuir para o bem-estar e para a saúde mental (Nooney & Woodrum, 2002; Krause, Ellison, Shaw, Marcum, & Boardman, 2001; Ellison, 1995; Stone, Cross, Purvis, & Young, 2003) e, no domínio profissional, podem ajudar a atenuar condições de estresse e a promover segurança nas tomadas de decisão e nas escolhas de carreira (Duffy & Blustein, 2005; Duffy & Lent, 2008; Royce-Davis & Stewart, 2000).

Estudo realizado por Higgins (2000) demonstrou que o apoio psicossocial pode levar a maiores níveis de satisfação no trabalho. O apoio emocional, o compartilhamento e os cuidados advindos de uma rede de relacionamento aumentam a autoconfiança do indivíduo e o sentimento de ser valorizado. A autoconfiança pode elevar a autoestima fornecendo confiança no potencial para avançar e obter sucesso, aumentando a satisfação no trabalho. Além disso, o apoio psicossocial leva à diminuição do estresse no cotidiano de trabalho (Higgins, 2000).

Em estudo similar ao de Higgins feito no Brasil, Kishore (2007) identificou peculiaridades brasileiras no que se refere à relação entre as redes sociais de desenvolvimento para a carreira e a satisfação no trabalho. Diferentemente do estudo americano, não foram constatadas correlações entre as variáveis. Kishore (2007) destaca a importância de considerar um impacto da cultura no modo como os profissionais brasileiros compõem e conservam suas redes. No Brasil as redes são menos densas (com menor número de desenvolvedores) e são compostas por membros com relações mais próximas.

Os achados dessa pesquisa podem colaborar nas análises dos resultados desta tese. Conforme referido, apesar da menção ao apoio das comunidades religiosas, essas contribuições revelaram pouco apelo na fala dos entrevistados. Assim como na pesquisa de Kishore (2007), os entrevistados, em sua maioria, parecem prescindir ou fazerem pouco uso de suas conexões com suas comunidades religiosas para seu desenvolvimento de carreira.

Também é possível aventar que esse comportamento esteja relacionado à orientação de religiosidade intrínseca dos entrevistados (conforme tratado na seção 4.1.1.2 (c)). Segundo Allport (1967), para aqueles que possuem uma religiosidade intrínseca, a religião é um fim em si e não tem objetivo de ganhos sociais.

Outra possibilidade é de que este seja um comportamento característico do tipo de relação que o grupo estudado mantém com suas comunidades religiosas. Embora tenham assinalado se identificar com religiões específicas, os entrevistados, em geral, declararam não participar ativamente em suas comunidades religiosas.

Tal resultado pode ainda ser explicado por uma combinação desses e de outros fatores talvez aqui não investigados e que precisariam de pesquisa específica para serem verificados.

(b) Aprendizado técnico

Outro elemento relatado pelos entrevistados como um reconhecimento da presença da religiosidade na carreira foi a aquisição e/ou desenvolvimento de competências e habilidades profissionais em espaços religiosos. As atividades desenvolvidas nas comunidades religiosas

foram mencionadas como oportunidades de aprendizados, como meio de aquisição de conhecimento e habilidades que são utilizados no ambiente de trabalho, conforme exemplificado no Quadro 39.

Quadro 39: Apoio da comunidade religiosa: apoio técnico

Unidade de registro	Sujeito
<p>“Eu faço parte de um centro, de uma casa Espírita, trabalhando de uma forma bastante importante, vamos dizer assim. Isso para mim, tem um peso muito grande na minha vida. É um outro aspecto aí também da doação, que sempre permeou a minha vida. Hoje, eu tenho essa... algumas atividades, a gente chama de ‘atendimento fraterno’, onde você atende pessoas que estão em momentos de fragilidades, específicas, ou são várias as questões da humanidade: drogas, separação, dificuldades familiares, uma série delas . . . foi meio que um preparo, eu entendo hoje, foi um preparo que eu recebi até para que eu pudesse agora, ainda que sem uma religião, nessa Associação que hoje eu tô encabeçando, a gente prestar um serviço, mas sem a questão de espiritualidade ou religião como pano de fundo. No centro espírita eu consigo fazer isso, porque lá é algo que eu acredito, e algo que eu escolhi. Mas as pessoas que eu atendo, nós estamos atendendo, iniciando o trabalho na nossa associação, elas não necessariamente acreditam até em Deus. Elas estão num momento, de tal fragilidade, que elas nem mais acreditam em Deus. Então, acabou sendo meio que - não sei se vai ficar pejorativo - mas, um trampolim. Toda essa possibilidade na associação que eu tô tendo hoje, eu tô conseguindo – nós estamos... vou aí falar do grupo – colocando em prática alguns ensinamentos que eu consegui nesse período todo aí que eu participo como Espírita kardecista, principalmente voltada aí pro atendimento humano.”</p> <p>“. . . eu trabalhei no [nome da empresa], e eu tive a possibilidade de ter no meu caminho um profissional da área de desenvolvimento humano, que tinha uma série de crenças e possibilidades aí como ser, que extrapolavam a questão do trabalho, esse cartesiano, esse trabalho que a gente...que a gente vive . . . ele fazia um trabalho voltado para espiritualidade. E eu tive a possibilidade de viver isso por um período bastante grande. E ali eu consegui – ele era um psicólogo, né, hoje ele já não vive mais nesse plano, ainda que a gente tenha conexão ainda – mas é uma... foi uma pessoa, um ser humano, que me deu algumas bases pra que eu pudesse fortalecer as minhas crenças, ainda que eu nem soubesse qual era a crença espiritual dele, qual era a religião dele. Mas ele tinha uma dinâmica voltada para essa questão da espiritualidade nas empresas de uma forma muito especial, muito forte, e eu tive essa possibilidade. Então, eu costumo chamar, foi o meu primeiro ‘guru’. Essa palavra ela já é bem pejorativa hoje, mas eu acredito em seres que são iluminados e eles aparecem para você, eles estão na sua vida, para te, em alguns momentos, até te carregar se for preciso, te dar uma base, e um conhecimento, e uma vivência, muito além daquilo que você possa imaginar . . . aquele entendimento que aquele... aquele guru tem (estou chamando de guru, mas não, necessariamente, seja isso) ele é...ele era um profissional da área de humanas . . . Eu, realmente, absorvi tudo o que eu podia de forma visceral mesmo. De forma que eu pudesse me tornar uma pessoa melhor, que eu pudesse me tornar outra pessoa, que eu pudesse me reinventar, que eu pudesse... essa pessoa, por exemplo, esse profissional, esse ser iluminado, foi uma dessas passagens que eu fui abençoada.”</p>	E06MKD
<p>“Eu sempre falo que a minha desenvoltura em apresentar, em falar diante de público, fazer palestras, vem, completamente, da oportunidade que eu tive na igreja quando eu era criança, jovem. De tá sempre lá na frente, sempre apresentando algum trabalho, trabalhando com o teatro. Acho que a igreja também me ajudou a desenvolver as minhas habilidades com relação ao trato com as pessoas, a criatividade, a falar em público. Hoje, com o trabalho que eu realizo, isso pra mim é fundamental. Dou a cara a tapa em qualquer lugar. Às vezes com um pouco mais dificuldade, dependendo do assunto, do que você vai falar, mas essa habilidade pra mim que eu desenvolvi, e que eu tive a oportunidade de desenvolver lá na igreja, de criatividade, de encontrar os caminhos – porque não tinha recursos, não tinha recurso pra trabalhar na igreja, tinha que ir atrás dos recursos pra poder fazer um teatro, pra conseguir fazer uma fantasia. Eu acho que essa habilidade de encontrar os caminhos e ser desinibida, conseguir falar com tranquilidade diante das pessoas, é algo que eu desenvolvi e que eu vejo que foi a oportunidade que eu tive lá, enquanto jovem, participando da igreja.”</p>	E09MEV

Quadro 39: Apoio da comunidade religiosa: apoio técnico	
Unidade de registro	Sujeito
Continuação	
<p>“... E o meu viés assim, eu pratico assim... é... uma outra parte do meu trabalho é o <i>mindfulness</i>, que eu... que eu estudo muito. Eu fui na conferência esse ano, já pratiquei em empresa, fiz uma palestra no SENAC, em 2017. . . Então assim, aonde eu posso, eu também levo. Todos os meus pacientes, eu peço para fazer exercício de meditação ou de atenção plena. Então eu... é... eu tenho esse olhar integral de... porque lógico, né, é...precisa de um monte de atividade para colocar a pessoa em... em equilíbrio, né? Então eu tenho...eu tenho muito esse olhar da medicina integrativa, sabe? ”</p> <p>“É... eu aprendi também muito com o <i>assessment</i>, que eu gosto muito, que é do Ken Wilber. Que ele é um cara meio espiritualista, né? Que é a Espiral Dinâmica, <i>Spiral Dynamics</i>. E que fala sobre os seus estados de consciência. Eu uso muito isso, às vezes, em alguns trabalhos de coaching. . . “É...esse é o meu modelo de trabalho, eu acho que baseado até nessas... sei lá, algumas teorias, talvez, psicológicas, né? Ou espirituais, porque o Ken Wilber, ele é um espiritualista e esse é uma avaliação dele, que eu adorei conhecer, em 2010, quando eu fiz a minha formação.”</p>	E10MES
Fonte: Elaborado pela autora	

A entrevistada E06MKD afirmou que o conhecimento adquirido nos atendimentos voluntários no centro kardecista a instrumentalizou em sua prática na Associação não-religiosa que preside atualmente (também como voluntária), conforme ilustrado no Quadro 39. A entrevistada também mencionou a utilização do seu “lado transcendental”, que “permeia” as técnicas e ferramentas tradicionais de sua área de atuação profissional (o *coaching*).

A “forma um pouco diferente” de trabalhar é reconhecida como resultado de aprendizados desenvolvidos ao longo de sua trajetória profissional. Tal preparação se deu por meio de contatos com “gurus”, percebidos como “seres iluminados” que “aparecem para você”, “que estão na sua vida” com o propósito de “te dar base”, “um conhecimento”, “uma vivência, muito além daquilo que você possa imaginar”. O aprendizado e a utilização desses conhecimentos recebidos são, portanto, compreendidos como uma atuação de forças sobrenaturais que se manifestam como “dádiva”, como “benção”. O uso do “lado transcendental” é reportado como algo oculto (“isso que eu acho eu não falo pra ninguém”), “uma nuance”. Essa forma de interpretar é componente de uma estrutura de sentido religiosa abrangente que fundamenta suas experiências.

Os aprendizados obtidos em atividades voluntárias na comunidade religiosa também foram mencionados pela entrevistada E09MEV como um apoio para o desenvolvimento de sua carreira. Segundo a entrevistada, suas habilidades de comunicação e outras que reconhece como fundamentais em sua carreira na área de Marketing, foram adquiridas na “oportunidade que” teve “na igreja quando era jovem”.

Outro exemplo da aplicação dos aprendizados religiosos é o relato de E10MES. A

entrevistada afirma basear seu “modelo de trabalho” e utilizar “em alguns trabalhos de *coaching*” as noções espiritualistas de Ken Wilber. A entrevistada também menciona a utilização das práticas de meditação (o *mindfulness*) sobre as quais, ministra palestras, e prescreve para “todos os pacientes” “fazer exercício de meditação ou de atenção plena”; e da “medicina integrativa”.

Não foram encontrados exemplos de pesquisas que tratem da utilização da religião como recurso de aprendizado técnico para a carreira. Assim como no caso das redes sociais de desenvolvimento para a carreira, talvez haja uma hesitação em tratar a religião de forma instrumental. A literatura desenvolvida a partir das noções de Allport (1967), que distingue a religiosidade intrínseca e extrínseca, parece ter influenciado, conforme pontua Pargament (1992), numa percepção negativa sobre a utilização da religião como recurso.

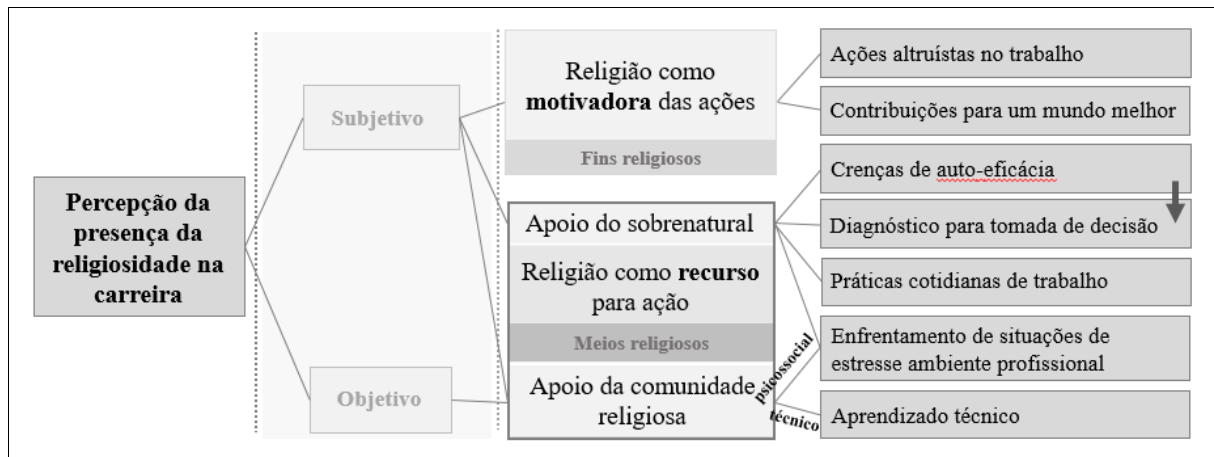
Além disso, para as pessoas religiosas, a noção da religião como recurso para desenvolvimento de carreira pode provocar a percepção de estar vinculando dois aspectos incompatíveis. Como a profanação de algo sagrado, uma utilização “indevida” da religião que macula a conexão com o divino.

Conforme perspectiva dos entrevistados apresentada nessa subseção, a presença do sobrenatural é atuante em seu cotidiano. Essa crença na onipresença do divino promove a “santificação” dos espaços e das relações, tornando o trabalho uma missão, uma vez que é entendido como extensão de um “plano maior”. Com a tarefa atribuída, se percebem instrumentalizados por Deus para cumpri-la. A relação de cumplicidade estabelecida com Ele garante o acesso a esse suporte. Tal senso de amparo proporciona confiança na capacidade de executar atividades e de que tais ações terão êxito. Essas crenças de autoeficácia, embasadas na conexão com o Criador, influenciam suas tomadas de decisão de carreira: a convicção de estar trilhando o caminho designado por Deus e de ser orientado por Ele, amparam as resoluções. Os entrevistados expressaram a convicção de que suas escolhas são inspirações e de que, seja qual for a direção seguida, ela estava determinada.

A confiança na infalibilidade divina torna-se ainda mais presente em momentos de crise. A interpretação das dificuldades como parte de um propósito divino, que não pode ser compreendido em sua totalidade pelos limites da capacidade humana, também é elemento comum nos relatos. Os obstáculos são interpretados como oportunidades de aprendizado e de evolução. A fé na onisciência divina possibilita, por meio do estreitamento das relações com o divino, encontrar conforto nas atribulações. A ligação com o sagrado por meio de orações e rituais, bem como o suporte das comunidades religiosas, fornecem recursos para enfrentar

situações de carreira (conforme ilustrado na Figura 18).

Figura 18: Presença da religiosidade na carreira: aspectos subjetivos e objetivos



Fonte: Elaborada pela autora.

Apesar dessa influência (das crenças, valores e propósitos religiosos sobre a carreira), os entrevistados reportaram encontrar em seu ambiente de trabalho um contexto desfavorável à manifestação de sua devoção religiosa. A seção a seguir apresenta as análises dos relatos dos entrevistados sobre suas experiências em contexto profissional como pessoas religiosas.

4.2.2 Religião como tabu nas organizações

Um tópico recorrente na fala dos entrevistados refere-se a como a religião e a religiosidade são tratados nas organizações. A referência geral foi a de que a expressão religiosa é incomum e evitada nesses ambientes. Esse resguardo se dá, em grande medida, pela identificação de uma avaliação social negativa em relação à expressão das crenças religiosas em ambiente profissional, ou mesmo em relação à devoção religiosa de modo geral. Em razão dessa percepção, entendem que é algo a ser mantido em silêncio e recolhido à esfera privada. Depreende-se disso que o tema é entendido pelos entrevistados como um **tabu nas organizações**.

A despeito da noção da religiosidade como assunto de foro íntimo, as questões religiosas têm, cada vez mais, ganhado espaço nos debates públicos: seja pela expansão da presença de figuras declaradamente religiosas no cenário político nacional (destacando-se a expansão dos grupos evangélicos conservadores em âmbito federal) (Mariano, 2016), seja pela multiplicação de casos de preconceito e intolerância religiosa no país e no mundo, por meio de ataques a locais considerados sagrados (mesquitas, templos, terreiros de umbanda e candomblé) ou ainda

ataques terroristas atribuídos a grupos religiosos fundamentalistas. Apesar dessa emergência (ou talvez em razão dela) no cenário político e social, parece haver uma hesitação dos acadêmicos, bem como das organizações em tratar a questão.

A diversidade religiosa e sua expressão no ambiente de trabalho são reconhecidas como temas relevantes para estudo, contudo, têm sido pouco pesquisadas na área de gestão. Segundo Tracey (2012) e Tracey, Phillips e Lounsbury (2014), apesar das evidências da influência da religião em todas as dimensões da vida humana, os principais estudos de gestão ainda evitam pesquisar como as crenças e práticas religiosas podem afetar as organizações. King (2008, p. 214), afirma que a área está “ignorando o óbvio” ao prescindir de pesquisas que relacionem religião e trabalho. Essa resistência em abordar o tema, segundo os autores (King, 2008; Tracey, 2012; Tracey, Phillips, & Lounsbury, 2014), tem suas raízes no movimento de secularização (como tratado na seção 2.2.1). Uma alternativa encontrada pelos acadêmicos para tal impasse, segundo Tracey (2012), é abordar o assunto sob a denominação de “espiritualidade”.

No que se refere à postura das organizações em relação ao assunto, Enoque, Borges e Borges (2015, p. 506) qualificam como “um mito” a “pretensa laicidade empresarial”. Afirmando os autores:

Mito este que, obscureceria outras possibilidades alternativas de compreender o universo empresarial. Tal mito, disseminado e propagado através de um discurso que privilegia uma racionalidade de natureza instrumental/técnica, pode ser inicialmente desconstruído, na medida em que observemos qualquer indivíduo que trabalhe em uma organização moderna . . . Na realidade, tais facetas do homem moderno não podem ser simplesmente separadas no plano social, a não ser por uma compreensão limitada da existência humana em sociedade.

Os dilemas em torno do assunto parecem se refletir na vivência da religiosidade nas organizações. Os participantes desta pesquisa reportaram cautela para tratar da questão religiosa em contextos de trabalho, passando por um processo de constante avaliação das relações a fim de identificar ambientes seguros onde seja viável revelar sua identidade religiosa. As subseções a seguir apresentam as análises da percepção dos entrevistados sobre a expressão da religiosidade nas organizações.

4.2.2.1 Negociando a expressão da espiritualidade religiosa no trabalho

Com base na perspectiva dos participantes deste estudo, a expressão religiosa é incomum nos locais de trabalho e a religião é vista como um tabu. Os entrevistados afirmaram não tratar sobre suas crenças religiosas em seu local de trabalho, e que é igualmente “raro” que outras pessoas o façam, conforme ilustrado no Quadro 40.

A religião, referida frequentemente pelos entrevistados como um “tabu” nas organizações, foi assim expressa textualmente por dois deles. E07HEV, enfatizando a convicção em sua avaliação, afirma: “Parece que é um tema... “parece” não, “é” um tema tabu.” O mesmo participante observou que o preconceito está mais associado às religiões tradicionais do que a outras formas modernas de expressão da religiosidade, amplamente associadas ao bem-estar ou ao exotismo (“*wellness*”, “*mindfulness*”, “espiritualidade algo que é *cool*”), que são percebidas como mais aceitas em sua organização.

Quadro 40: Religiosidade como tabu nas organizações

Unidade de registro	Sujeito
<p>“Eu acho que é um tema... Primeiro que as corporações, de maneira geral, esse é um tema que a corporação não gosta de conversar muito. Existe o respeito, mas não é um tema que as pessoas gostam. Muito difícil você ver alguém perguntando: qual é sua religião? Você vai à igreja? É muito, muito difícil alguém perguntar isso dentro de uma corporação grande como a que eu trabalho, eu trabalho numa empresa bem grande, uma multinacional. Não me lembro de em nenhum momento da minha carreira alguém ter vindo me perguntar qual é sua religião. E até mesmo nos meus relacionamentos com meus amigos da faculdade, que eu fiz aqui em São Paulo, dificilmente se pergunta pra outra pessoa qual é sua religião. Parece que é um tema... “parece”, não, “é” um tema tabu.”</p> <p>“E tem também um preconceito muito grande em relação à religião dentro do trabalho. Dentro das corporações eu vejo ainda é muito aceito a espiritualidade algo que é cool... Você fala: “putz, espiritualidade é cool”. Que é o cara que olha tudo, que acha legal... esse mês eu tô com um cara, no mês que vem eu já olhei pra indiana, mas eu não me aprofundo em nada, eu não reflito sobre isso e quando vê o lado mais pesado da região também não quer fazer. É só a parte. Então, se você chegar na empresa e falar: “puxa, eu conheço um guru indiano que fala de bem-estar, de <i>wellness</i>, de <i>mindfulness</i>, la, la, la, la, la, la, la...”. Ah, é <i>cool</i>. Você vai falar de uma igreja tradicional, vai falar de uma igreja protestante, e me incluo nisso, pois antes de eu ter ido num culto protestante, eu tinha um preconceito gigantesco.”</p> <p>“... eu não falava quando estava no catolicismo, não falo hoje que estou no protestantismo e não vejo quase ninguém falando.”</p> <p>“Então sempre tem o ponto: você não vai fazer nenhum preconceito de raça, gênero, religião, mas, realmente, o de religião, fala-se pouquíssimo nas organizações. Bem pouco ou quase nada. Pelo menos na que eu trabalho... entra assim: ‘religião’. Ponto. Mas, em nenhum momento fala-se assim como é que se faz com uma pessoa muçulmana, como é que você faria com uma pessoa neopentecostal.”</p>	E07HEV
<p>“É. Não tem espaço (para tratar do tema espiritualidade nas organizações). Não é polêmico, eles entendem essa necessidade, mas não exteriorizam. (Entrevistadora: Porque que você acha que isso é ainda um...?) Tabu.”</p>	E08HES

Fonte: Elaborado pela autora.

Embora não tenham sido questionados especificamente sobre o assunto, os entrevistados expressaram sua vivência como pessoas religiosas em ambientes organizacionais. Manifestaram se sentir, por vezes, depreciados em razão de suas convicções religiosas e, à vista disso, decidiram acautelar-se, expressando-as somente em ocasiões em que identificaram interesse e receptividade por parte de seus interlocutores.

As subseções seguintes apresentam as análises dos elementos da **negociação da expressão da religiosidade no ambiente profissional**, conforme abordados pelos entrevistados.

(a) Argumentos para o silêncio

As análises das falas dos sujeitos da pesquisa permitiram identificar uma percepção de desaprovação de suas crenças religiosas no ambiente de trabalho, conforme exemplificado no Quadro 41. E10MES ressalta: “. . . eu não estou fazendo alguma coisa que a sociedade está apoiando” e, para obter o reconhecimento social, do “mundo real aqui”, é “preciso ter os elementos que são aceitos . . . ferramenta que é legalmente aceita” (E06MKD).

Tal compreensão é reforçada por expressões como “acha que é louca”, “você é maluca”, “acha que eu estou louca, que eu virei bruxa”, “tenho uns lances meio malucos”, “meu marido fala que sou bruxa” e “vai pensar que eu sou maluca”, referindo-se à reação das pessoas diante das crenças e práticas religiosas. Esses termos estão associados a condutas que se desviam do convencional, dos padrões e das regras sociais, e são entendidos como comportamentos que denotam imprudência, insensatez e falta de discernimento. Ainda nessa perspectiva depreciativa, a expressão da religiosidade também foi associada a “uma fragilidade emocional”.

Apesar da noção de uma apreciação social negativa, os entrevistados reconheceram a atuação de suas convicções religiosas sobre suas práticas profissionais. No entanto, com receio das críticas e da rejeição social, afirmaram mantê-las **implícitas** ou até mesmo **ocultas**. O silêncio é justificado por eles tanto pelo mencionado receio da desaprovação social, quanto pela limitação da religiosidade a assunto de foro íntimo, de âmbito privado, e que, portanto, não precisa ser explicitado no contexto de trabalho.

Os entrevistados afirmam “não ter espaço” ou “não ter abertura” para tratar sobre tais questões no ambiente de trabalho “onde as pessoas são mais fechadas”. Entendido como um assunto de domínio privado, para abordá-lo afirmam ser necessário reconhecer a aceitação do outro, uma relação de confiança, uma “intimidade”.

Quadro 41: Argumentos para o silêncio

Unidades de registro	Sujeito
<p>“Mas é essa sensibilidade, sabe, de eu chegar e eu bato o olho na pessoa e eu falo: “Hum, essa não é do bem”. Eu não me engano. É mais ou menos assim. É essa sensibilidade que eu acabo tendo, assim, de passar mal, aí eu saio de cena. Eu não vou afrontar, né? É isso. Só que muitas pessoas, pelo menos do que eu vivi até hoje, quando ouvem isso acha que é louca...”</p>	<p>E01MCT</p>

Quadro 41: Argumentos para o silêncio

Unidades de registro	Sujeito
Continuação	
<p>“Eu adoro aquelas conversas filosóficas, né? O que Deus fez...Não. Para! Isso não existe. Vai pensar que eu sou maluca ainda.”</p> <p>“... eu sou muito sensível, tem uns lances meio malucos... o meu marido fala que eu sou meio bruxa.”</p> <p>“Primeiro que eu acho que nunca deram abertura (comentário sobre a razão de nunca ter falado sobre as questões das suas crenças religiosas com orientadora e colegas de trabalho) . . . nunca teve uma conversa, uma abertura para conhecer o ser. Então é ali, conversar só isso, tá bom, vamos lá, tem foco. Não tem a intimidade, eu não sinto . . . Então, não tem esse espaço para falar sobre o que você acredita, porque que que tá aqui. Não tem. E daí, como eu sou fechada também, então, eu acho que nas interfaces, nessas grandes interfaces que eu tenho, se eu for pensar em carreira, é porque não aparece para mim.”</p>	E02MCT
<p>“Então, assim, eu acho que no mundo do trabalho essas outras questões elas são minhas, né? Eu não acho que elas permeiam todas as questões, não porque não permeiam, mas porque é uma coisa muito pessoal e é uma coisa minha, né?”</p>	E03MEV
<p>“Então, a minha religiosidade fica guardada dentro de mim, eu não costumo mesmo abrir, mas é na atitude.”</p>	E04HCT
<p>“Porque para o mundo real aqui, eu preciso ter os elementos minha mão que são aceitos, vamos dizer assim, independentemente de qualquer coisa . . . eu consigo, nas minhas tratativas, ainda que eu esteja trabalhando com uma ferramenta que é legalmente aceita, é uma... é uma... é uma seja lá o que for uma ferramenta qualquer dentro do <i>coaching</i>, do <i>mentoring</i>, ainda assim, na minha dinâmica com a pessoa que eu estou atendendo, eu consigo, né...”</p>	E06MKD
<p>“A discussão de aceitar as diversas crenças religiosas é uma discussão muito difícil (nas organizações). E eu até falo, até pra mim seria algo difícil. Acho que se eu tivesse que falar hoje com uma pessoa que é de uma matriz africana, um candomblé, eu teria mais dificuldade, porque eu desconheço, não conheço e você tende a achar que aquilo é mal feito, que é bagunçado, que não tem seriedade por trás. Então, eu teria dificuldade. Eu teria dificuldade, mesmo tendo passado por duas religiões bem diferentes. Quando você vai entrando nas duas você vai ver que a coisa pega e que são importantes, do catolicismo e do protestantismo. Que dirá, então, você ir pra igrejas neopentecostais, religiões orientais, religiões africanas, que a gente desconhece totalmente. A gente teve numa aula, eu tive algumas aulas de História na minha sétima série, antigamente, que você entende que existem outras, mas que você não entende, você não vive a fundo, você não sabe realmente o que é. Se você pegar o islamismo, acho que tem um preconceito muito grande com o islamismo. Estive na Turquia no ano passado. Foi a primeira vez que eu fui num país islâmico. Puxa... alguns hábitos, alguns comportamentos, que eu falei: nossa, eu não imaginava que era assim, mas entendo que é importante. Eu sou uma pessoa que respeita a opção de cada um. Acho que cada um sabe aquilo que é o importante.”</p>	E07HEV
<p>“Acho que algumas pessoas, mais homens do que mulheres, acham isso uma fragilidade. Uma fragilidade emocional. Emocional... Como se emoção e razão não tivessem que andar juntas.”</p>	E08HES
<p>“Na época, eu namorava, o cara falava assim: “Você é maluca, tudo maluco, tudo... você... você é maluca, né? ”. Porque eu não estou fazendo alguma coisa que a sociedade está apoiando, né? E eu, de novo, ignorei isso. E não fazia sentido atender as pessoas, muito, né?”</p> <p>“Eu acho que... é... religião é algo interno, único, individual.”</p> <p>“É... é assim, eu vejo assim... é mais fácil eu ver essa atuação na vida de amigos, pessoas a minha volta, às vezes, relacionamentos próximos, do que no ambiente de trabalho onde as pessoas são um pouco mais fechadas.”</p>	E10MES
<p>“Minha família, que é super cética, acha que eu estou louca, que eu virei bruxa. Acho que desde que eu comecei a fazer terapia eles já achavam que eu tava louca. Então as pessoas que são muito materialistas e muito terrenas, não têm esse tipo de assunto.”</p>	E11MBD

Fonte: Elaborado pela autora.

Estudos realizados no final da década de 1990 e início dos anos 2000 identificaram o entendimento da religião como “assunto privado” e que, portanto, deve ser apartado do ambiente de trabalho, como um legado histórico da cultura americana que se refletiu no estabelecimento de abordagem padrão nos estudos de liderança, cultura organizacional e recursos humanos (Hicks, 2003; Mitroff & Denton, 1999). Além disso, resultados de pesquisa realizada por Mitroff & Denton (1999, p. xvi) demonstraram uma diferenciação entre religião e espiritualidade e a percepção dos profissionais da religião “como um tópico e uma forma de expressão altamente inadequados no local de trabalho.”⁶⁵ Duas décadas depois, tal perspectiva parece permanecer e refletir-se em uma reserva em relação à religiosidade no ambiente de trabalho.

A análise dos relatos dos entrevistados revelou resultados semelhantes aos da pesquisa realizada por Lips-Wiersma e Mills (2002) com quarenta gestores australianos. O estudo (Lips-Wiersma & Mills, 2002) evidenciou que as pessoas buscam expressar suas crenças religiosas no trabalho, contudo, se sentem inseguras e temerosas de uma marginalização. Diante disso, precisam escolher silenciar ou expressar sua identidade religiosa, visto que não sabem como o grupo interpretará ou reagirá a tal manifestação.

Vários autores classificam as crenças religiosas como características que expõem um indivíduo à estigmatização (Lips-Wiersma & Mills, 2002; Ragins, 2008; Thomsom, 2010), conceito definido por Ragins (2008, p. 196) como os “atributos individuais que são percebidos como falhas pessoais em um contexto social.”⁶⁶ Os trechos apresentados no Quadro 41 ilustram tal preocupação, descrita por Lips-Wiersma, Mills (2002), Ragins (2008) e Thomsom, (2010), dos participantes desta pesquisa com a estigmatização, com o receio de serem qualificados como “loucos”, “malucos”, ou mesmo serem considerados “emocionalmente frágeis”.

O conceito de estigma também pode auxiliar na compressão das estratégias utilizadas pelas pessoas para lidar com tais características que podem ser percebidas como fragilidades pelos colegas de trabalho (Ragins, 2008; Thomsom, 2010). No caso desta tese, as crenças religiosas dos participantes são “estigmas invisíveis” (de acordo com definição de Ragins, 2008), pois são adeptos de religiões que não exigem demonstrações explícitas, tais como roupas ou acessórios característicos, uma dieta específica ou a prática de orações públicas. Assim, comunicar suas crenças constitui uma escolha.

⁶⁵ . . . as a highly inappropriate topic and form of expression in the workplace.

⁶⁶ . . . individual attributes that are viewed as personal flaws within a social context.

Tal decisão de revelar uma identidade estigmatizante é um processo complexo (Ragins, 2008). Achados de pesquisa demonstraram que a expressão da religiosidade é baseada em relações pessoa-pessoa, onde a confiança e as reações esperadas são a base da tomada de decisão (Lips-Wiersma & Mills, 2002; Ragins, 2008; Thomsom, 2010). Dada a complexidade em torno da revelação da religiosidade, é fundamental avaliar quando e a quem divulgar, bem como o quanto se quer revelar.

A subseção seguinte apresenta as análises da forma como os entrevistados reportaram avaliar e negociar a expressão de sua religiosidade no ambiente de trabalho.

(b) “Permissão” para se expressar

A autorevelação é “a principal maneira pela qual as pessoas comunicam informações pessoais sobre si mesmas para outras pessoas, mas estabelecendo o que, quanto e com quem as informações são compartilhadas”⁶⁷ (Crossman, 2015, p. 2). Considerando as potenciais consequências negativas (conforme demonstrado na seção anterior), é importante compreender o mecanismo de avaliação dos riscos e dos benefícios da expressão das crenças religiosas no trabalho (Ragins, 2008). Os participantes desta pesquisa reportaram a utilização de diferentes estratégias para administrar a expressão da religiosidade no trabalho. Em geral, como forma de resguarda-se, afirmaram que a revelação acontece quando reconhecem um interesse e uma disposição que possibilitem depreender uma reação favorável do interlocutor.

A revelação da identidade religiosa pode não ser intencional. Uma prática comum de demonstração da identidade religiosa que foi mencionada são conversas casuais. Alguns exemplos disso são as afirmações “eu só falo quando alguém vem perguntar alguma coisa para mim sobre o assunto”, “se a pessoa vier pedir uma opinião minha”, “você me perguntou, eu vou falar”, “se eu tenho uma oportunidade, se alguém quer conversar, se alguém quer perguntar, se alguém se interessa, eu falo, acho que não tem nenhum problema” (outras ilustrações no Quadro 42).

Identificar outras pessoas com o mesmo estigma também pode levar à revelação. Uma estratégia mencionada foi reconhecer colegas de trabalho com ideias semelhantes: como membros de subculturas de valores, onde a autorevelação da religiosidade apresentava menos riscos e mais oportunidades de identificação. E09MEV, por exemplo, interpretou os

⁶⁷ . . . the principle way individuals communicate personal information about themselves to others but making decisions about what, how much and to whom information is shared.

comportamentos de um colega como sendo similares àqueles que associa à sua fé “me mostra algo diferente: mais resiliente, mais paciente, não sei se só ‘generoso’ seria a palavra”. Diante dessa identificação, relata que foram “desenvolvendo um relacionamento, conversando” e, “em algum momento, saiu essa questão de fé” e, diante disso, constataram compartilhar as mesmas crenças (“a fé dele é igual a minha”). A fala da entrevistada demonstra que antes da revelação mútua, foi feita uma avaliação que constatou baixo risco e foi criado um espaço seguro, uma antecipação das consequências da revelação (Ragins, 2008).

A revelação da identidade religiosa pode ser feita, portanto, de forma seletiva, mediante a identificação de um espaço e de relações seguras (Ragins, 2008). Alguns entrevistados reportaram adotar estratégias ainda mais cautelosas e rigorosas para identificar colegas que pensam da mesma maneira ou que sejam de subculturas de apoio. Como sugeriu E07HEV, a revelação se deu fora do ambiente de trabalho (“encontrei alguém do meu trabalho na igreja”), o assunto é abordado eventualmente (“os dois frequentam a mesma igreja, aí rola um papo no café”), e se limita a conversas casuais (“mas é **só assim** que rola; fora disso, é muito incomum”).

Outros participantes afirmaram preferir não expressar sua religiosidade no ambiente de trabalho, delimitando-a apenas a relações íntimas, conforme exemplos apresentados no Quadro 42.

Quadro 42: Permissão para falar

Unidade de registro	Sujeito
<p>“. . . não falo da minha sensibilidade. Pra poucas pessoas em empresas que eu já passei eu abri algumas situações.”</p> <p>“Eu não entro no meu consultório sem fazer o “nome do pai”. Eu não faço nada na hora que eu vou conversar com você, eu não consigo fazer na frente, por que vão pensar que eu sou maluca, eu faço mentalmente.”</p> <p>“Mas, assim, eu acho que eu acabo mostrando quando eu falo: “graças a Deus”, “por Deus”, “muito obrigada, Deus lhe pague”, “que Deus te recompense”, que, assim, em algumas falas minhas, que é espontâneo e acaba saindo. Se a pessoa tem a sensibilidade, elas percebem que eu sou disso, mas não que vamos ter uma conversa do que é espiritualidade, não, isso não tem.”</p>	E02MCT
<p>“Não (fala sobre crenças religiosas no trabalho). Pra ninguém. Eu só falo com amigos íntimos. Não menciono. Eu, no trabalho, eu não falo sobre religião em nenhum ponto e nem trago essas questões.”</p>	E03MEV
<p>“É... isso é fundo, né? Mas, vamos lá. É a primeira vez que eu vou falar sobre isso.”</p> <p>“Agora, se ele amanhã, um dia, quiser entender, aí é uma outra situação. Mesma coisa qualquer um. Você quer entender? Daí eu posso até falar, caso contrário, cada um segue a sua vida, porque eu nasci sozinho, vou morrer sozinho, não preciso ficar falando as minhas verdades para ninguém. Cada um tem as suas, por isso que eu não falo.”</p>	E04HCT

Quadro 42: Permissão para falar

Unidade de registro	Sujeito
Continuação	
<p>“É lógico, se a pessoa vier pedir uma opinião minha, se ela tá em dúvida, eu vou falar de como é a minha... Falar: eu gosto disso na minha. Isso na minha é legal. Se você estiver à procura de uma, e você me perguntou, eu vou falar: a minha experiência é essa. Veja você se você tem curiosidade de conhecer, se você quer ter uma experiência parecida . . . Se você tiver dúvida, estou aberto pra comentar como é a minha experiência. Não quer dizer que vai ser a sua . . . Então, acho que, na empresa, você ter essas discussões, elas seriam altamente polêmicas.”</p> <p>“É muito raro... O que você vê é assim, quando alguém descobre que tá ... sei lá... encontrei alguém do meu trabalho na igreja. Você vê que os dois frequentam a mesma igreja, aí rola um papo no café. A gente frequenta a mesma igreja... até por semelhança. Mas é só assim que rola. Fora disso, é muito incomum você vê alguma conversa nesse sentido dentro do ambiente de trabalho, dentro de carreira.”</p>	E07HEV
<p>“A minha fé ela tem um nome, ela centrada nisso, então, já que está aberto para gente falar, eu vou falar: Jesus é a minha fé.”</p> <p>“Quando a gente conversa, pra mim não é um problema dizer. As pessoas perguntam, falam sobre religião, eu digo a igreja onde eu frequento, desde muito cedo isso pra mim é muito importante. Talvez seja uma área a mais importante . . . A gente não tem...eu não tenho problema em dizer, mas eu não fico falando a toda hora . . . Eu não acho que a gente tem que falar, mas se eu tenho uma oportunidade, se alguém quer conversar, se alguém quer perguntar, se alguém se interessa, eu falo, acho que não tem nenhum problema . . . não é algo que eu saio contando para todo mundo; não no ambiente de trabalho. Talvez mais com os amigos, uma coisa mais informal, seja mais fácil falar sobre o assunto, falar sobre fé. Mas aqui (na empresa), mais difícil.”</p> <p>“Tem uma pessoa com que eu trabalho hoje, e... ah, não sei... ela é uma pessoa generosa, sabe, está sempre disposto a ouvir, nunca vi destratando ninguém, também tem os seus dias difíceis, seus conflitos, mas, sabe, não sei, me mostra algo diferente: mais resiliente, mais paciente, não sei de só generoso seria a palavra. Não sei nem descrever, é muito complicado. Mas, daí a gente foi desenvolvendo um relacionamento, conversando. Em algum momento, saiu essa questão de fé e aí eu descobri que a fé dele é igual a minha. Então eu falei assim: Nossa, que incrível, eu já sabia que você tinha... que a gente tinha alguma coisa em comum. Eu acho que é isso, encontrei algo em comum e eu não sei explicar bem aquilo que é. E tenho em comum também isso com outras pessoas que não têm a mesma fé que a minha, mas que tem fé também, sabe? Que tem uma fé super sólida e que não, necessariamente, vamos falar em termos de religião, tem mesma religião que a minha. Mas eu não sei, acho que tem uma ligação. A gente consegue perceber. É um lado mais abstrato: não é no trabalho, não é no que tá apresentando. Não é ser competente, é ser diferente. Não sei... é no tratamento com os outros, é na paciência, no que tá mostrando, no julgamento, talvez, ou no não, sabe, não tô julgando, tô aceitando aquilo que você é, como você tá trabalhando e tô tentando te ajudar, eu tô tentando me inserir dentro disso de forma que funcione. Eu não sei. Acho que no trabalho, já percebi algumas pessoas assim, eu já cheguei a esses... a conhecer pessoas assim, não sei, por alguma empatia que rolou ali num primeiro momento e que depois descobrir que, olha, é porque a gente tem algo muito em comum. E foi assim. Mas, tem várias pessoas hoje com quem eu trabalho, que a gente tem a mesma fé, que hoje eu sei, mas não soube num primeiro momento. Foi algo que foi aparecendo e que, de repente, alguma conversa surgiu, mas que não foi dito, assim, num primeiro momento, você vê que tem algo... foi o que eu falei, talvez, algo em comum, que fosse parecido com quem eu sou.”</p>	E09MEV

Quadro 42: Permissão para falar

Unidade de registro	Sujeito
<p>Continuação</p> <p>“É... e aí assim, se as pessoas vêm conversar assim, eu até falo sobre o que eu acredito e como eu vejo a vida espiritual. Mas fora isso, eu não vou... não saio fazendo discurso. Entendeu?”</p> <p>“Eu não falo (sobre as crenças na empresa)... eu só falo quando alguém vem perguntar alguma coisa para mim sobre o assunto. Entendeu? É... é assim, eu vejo assim... é mais fácil eu ver essa atuação na vida de amigos, pessoas a minha volta, às vezes, relacionamentos próximos, do que no ambiente de trabalho, que as pessoas são um pouco mais fechadas. É... e aí assim, se as pessoas vêm conversar assim, eu até falo sobre o que eu acredito e como eu... que eu... como que eu vejo a vida espiritual. Mas fora isso, eu não... não vou... eu não... não saio fazendo discurso.”</p> <p>“Quando o cliente traz alguma coisa do tipo assim: “Ah eu queria acreditar em alguma coisa. Ah nananã”. Ah, enfim, a gente pode até falar do assunto, né? Mas é uma área que eu fico assim: “Ah, você quer ver alguma coisa sobre vida espiritual e nananã?”. Aí eu mando uns documentários no Netflix, coisas assim interessantes para as pessoas poderem ver esse outro lado, né? Quando a questão da crença é solicitada pelo cliente.”</p>	E10MES

Fonte: Elaborado pela autora.

Pesquisa realizada por Lips-Wiersma e Mills (2002) evidenciou referências frequentes ao receio de expressar a religiosidade no ambiente de trabalho, visto a dificuldade de prever a interpretação e a reação das pessoas, e a necessidade de cautela na escolha entre silenciar ou expressar. As autoras (Lips-Wiersma & Mills, 2002) destacaram a importância da compreensão, pelos indivíduos e pelas organizações, dos riscos e benefícios envolvidos nesse processo de tomada de decisão em relação à manifestação da religiosidade. Apesar da literatura sobre espiritualidade nas organizações enfatizar as potenciais vantagens individuais, organizacionais e sociais da expressão da espiritualidade nas organizações, as pessoas têm reportado autocensura.

Explorar as possíveis consequências da autoexpressão no trabalho é um aspecto essencial na decisão de manifestá-la (Lips-Wiersma & Mills, 2002; Thomsom, 2010). Esse processo reflete o conflito enfrentado pelas pessoas entre observar as normas do grupo (e assim obter sua aprovação), e se comportar de um modo que permita a expressão de aspectos sobre si que podem ser considerados desviantes e, portanto, correr o risco de uma marginalização social. As narrativas dos entrevistados nesta tese demonstraram essa tensão que é expressa numa análise social de custo-benefício.

Lips-Wiersma e Mills (2002) afirmam que os relacionamentos são desenvolvidos por meio do gerenciamento da tensão entre ciclos de abertura e fechamento. Nesse processo, quanto mais informações duas pessoas trocam sobre si, mais profunda se torna sua relação. As informações que as pessoas, geralmente, têm mais cautela em compartilhar são seus valores, suas crenças e seus sentimentos. Relacionamentos mais próximos são desenvolvidos pelo

compartilhamento recíproco desse tipo de informação. A expressão da religiosidade se classifica, segundo as autoras (Lips-Wiersma & Mills, 2002), como um processo que exige essa reciprocidade típica de relacionamentos pessoais íntimos. A percepção dos entrevistados desta tese corresponde a essa perspectiva. Vários deles destacaram evitar a manifestação de suas crenças religiosas no ambiente de trabalho, mas afirmaram compartilhar com pessoas com quem têm maior intimidade, ou ainda, revelar suas crenças religiosas para colegas de trabalho com quem estabeleceram relações mais próximas.

Estudos sugerem uma associação positiva entre o relacionamento íntimo com colegas, que permitem a expressão da religiosidade no ambiente de trabalho, e o fortalecimento do senso de identidade com a organização. Isso se dá, pois desenvolvem valores e um compromisso com a organização por meio de metas e expectativas compartilhadas (Thomsom, 2010; Ragins, 2008). Achados de pesquisas também demonstram que a revelação da identidade religiosa é mais provável de ocorrer em culturas organizacionais percebidas como seguras e inclusivas, onde as políticas organizacionais protegem os profissionais de eventuais consequências adversas da expressão da religiosidade (Crossman, 2015; Ragins, 2008).

A partir dos discursos dos participantes deste estudo, pode-se depreender que a expressão de sua religiosidade no local de trabalho ocorreu em um ambiente percebido como seguro, amparado em relacionamentos desenvolvidos com colegas (que permitiram o compartilhamento recíproco), e/ou por meio de interpelações diretas, que sinalizaram a abertura e o interesse do interlocutor. Os entrevistados relataram diversas situações em que manifestaram a sua religiosidade no ambiente de trabalho. Esse processo e seus resultados serão apresentados na próxima subseção.

(c) A expressão da religiosidade no trabalho e seus resultados

A escolha por manifestar a religiosidade no ambiente de trabalho é um processo decisório que envolve a avaliação dos eventuais custos e dos benefícios sociais dessa ação. Lips-Wiersma e Mills (2002) afirmam que o nível em que a espiritualidade é expressa (ou silenciada) no local de trabalho pode ser analisado por meio das três dimensões que compõem o processo: os estímulos (que são as referências usadas pelos indivíduos para encorajar a consideração de expressar sua religiosidade); as análises que levam à decisão (referem-se ao processo de tomada de decisão que se segue); e as ações (que são as respostas atribuídas a esse processo de tomada de decisão).

O modelo proposto pelas autoras (Lips-Wiersma & Mills, 2002) fornece subsídios para a interpretação das experiências dos entrevistados como pessoas religiosas em ambientes organizacionais. As análises dos relatos dos participantes revelaram situações em que decidiram expressar sua religiosidade no ambiente de trabalho. A seguir (Quadro 43), são apresentados exemplos de algumas dessas situações e como os resultados dessa revelação foram percebidos.

Quadro 43: Abertura e resultados

Unidades de registro	Sujeito
<p>“Que eu abri (referindo-se a revelar suas crenças religiosas para pessoas no ambiente de trabalho)? Ah, tem diversas, viu . . . Com esse vice-presidente eu tive um tempo muito grande com ele e aí ele começou ele também é muito perceptivo, então ele lia muito a minha fisionomia. Quando ele via que minha fisionomia estava legal ele já (risos) a gente já fazia algum produto, ou, enfim, fazia valer aquele encontro de alguma maneira.”</p>	E01MCT
<p>“Eu tive uma cliente, que é uma engenheira, ela veio me procurar . . . pra trabalhar que . . . um distúrbio alimentar. E é uma pessoa extremamente (que ela me conheceu numa palestra que eu fui dar na igreja), extremamente, assim...se eu sou espiritualizada, a menina, assim, já está num outro planeta! É totalmente espiritualizada. E a gente teve sessões muito fortes, assim, parece que é Deus mesmo que desceu ali; de transformar essa pessoa, de me usar e de eu falar coisas que se eu usasse muito meu racional talvez nem sairia. E eu consegui despertar o melhor dela . . . Porque daí com ela depois eu trabalhei carreira com marido dela . . . Assim, eu fui literalmente usada por Deus naquela família . . . E eles assim, eu brinco, se pudesse endeusar eu, endeusava. Mas é porque ali, realmente, eu acredito, eu fui... Claro, com todo o conhecimento que eu tenho, de formações que a gente precisa ter, eu acho que se eu não tivesse Deus, não adiantava ter todos esses conhecimentos técnicos, sabia? Eu acredito muito nisso. E ali, em muitas sessões, aconteceu muita essa coisa que a gente fala que acho que é o <i>flow</i>, que que o <i>coaching</i> faz. O negócio fluiu, foi... E assim, a menina não tem mais bulimia, tá casada . . . , com filho lindo, então, assim, de dois mil e nove pra cá tanto, é uma pessoa que se tivesse um clássico: onde entrou espiritualidade na sua atuação? Foi ali. E ali eu podia. Porque, assim, com cliente você não tem religião, você não tem crença. Eu não nego a minha religião e a minha crença, mas eu não coloco em nada. Mas para aqueles clientes que pedem isso, daí eu navego, daí eu me solto mais ainda e daí tem resultado. Eu acredito muito nisso.”</p>	E02MCT
<p>“Teve um dia, numa reunião nacional, estava toda a empresa lá no Rio Grande do Sul, toda a empresa comerciante, devia ter umas cinquenta pessoas. Pedi permissão ao CEO da empresa, me levantei e disse assim: eu gostaria de fazer uma oração antes de nós começarmos a reunião. Ele me olhou, respirou... e nós rezamos um Pai Nosso. Por que é que eu fiz isso? Não sei. Senti. Senti que estava muito pesado, senti que as pessoas tinham que exercitar mais sentimento, mais fé, para que os conflitos diminuíssem. Eu sou meio patinho fora da água. Embora eu tenha muito respeito por eles, eu me imponho muito, meu lado racional se impõe. Mas eu sou diferente deles. Eu sou diferente deles, eu sei que eu sou. Eu sei que eu sou e eles sabem que eu sou. Não tenho o mesmo padrão. Não tenho.”</p> <p>“Mas eu vejo que, como eu sou chefe, eles me escutam mais. Mas eu falo (<i>fala sobre sua religiosidade na empresa onde trabalha</i>). Falo, sabem o que eu falo, mas, ao mesmo tempo, tenho o meu lado racional: rendeu ou não rendeu? Entregou ou não entregou? Eu separo muito bem isso.”</p> <p>“Embora eu conheça muita gente, amigos meus, que discutem abertamente esse tipo de assunto, eu acho que isso num nível bastante sênior ele é mais tratado do que em nível intermediário. Um sênior, um planejador, lida melhor que um intermediário, média gerência. Média gerência tem que entregar resultado. Pá-pá-pá: resultado. O planejador consegue lidar mais com isso, olhar mais isso. Tem que entregar o resultado, mas percebe o alcance disso. O médio, não, não percebe porque não consegue, muito...pra operação. A liderança tem que estimular isso.”</p>	E08HES

Quadro 43: Abertura e resultados

Unidades de registro	Sujeito
Continuação	
<p>“Então as pessoas que são muito materialistas e muito terrenas, não têm esse tipo de assunto. Mas mesmo do meu vínculo de amigos que estão em São Paulo, que na minha idade já tá tudo casando, tendo filho, carreira, todo mundo virando diretor de empresa, muitos estão se conectando com a espiritualidade hoje em dia. Muitos me procuram . . . “eu estou há anos nessa psicóloga, mas não vai pra frente, me recomenda algo alternativo?” Eu sou a fonte do alternativo: a pessoa quer um retiro, fala comigo; quer tirar férias num lugar diferente com as crianças, elas falam comigo. Eu sinto que cada vez mais as pessoas não estão encontrando um conforto em terapias tradicionais, não estão encontrando conforto em trabalho, em família, em seus vínculos. Eu . . . sinto que as pessoas tão buscando espiritualidade. Eu estou longe. Só tenho contato com os meus amigos por <i>WhatsApp</i>, por ligação, mas eu sinto que quando eles me procuram é pra isso: são pessoas que estão tentando se conectar um pouco com algo. Me pedem <i>Thetahealing</i> a distância, me pedem aula de yoga pelo <i>Skype</i>, esse tipo de coisa, por que eu sinto cada vez mais as pessoas estão com medo do que está acontecendo e querem ter um pouco de paz.”</p>	E11MBD

Fonte: Elaborado pela autora.

A constatação de um espaço seguro para expressar as crenças religiosas é aspecto comum nos trechos apresentados. Nos dois primeiros casos (E01MCT e E02MCT), esse reconhecimento se deu por meio da identificação de crenças comuns (“também é muito perceptivo”, “me conheceu numa palestra que eu fui dar na igreja”, “é totalmente espiritualizada”). As relações de compartilhamento mútuo geraram a confiança necessária para a manifestação da religiosidade.

O entrevistado E08HES atribuiu sua resolução de expor sua crença (ao convocar a oração do “Pai Nosso” na reunião) ao prestígio diante dos pares e da posição conquistada dentro da organização. Apesar de se reconhecer como “diferente”, a aceitação se dá mediante as semelhanças: as qualidades técnicas atestadas. Do mesmo modo que nas situações mencionadas anteriormente (de E01MCT e E02MCT), uma reação positiva foi antecipada à revelação. O entrevistado ainda destaca a importância da legitimação e do suporte da liderança para que sejam criados espaços seguros para a expressão da religiosidade.

Outro elemento compartilhado entre os relatos das situações de manifestação da identidade religiosa é a avaliação dos seus **resultados** como **positivos**. Reconhecem na aceitação dessa expressão religiosa a oportunidade de romper com o receio da reprovação e estar por completo e sentir-se realizado, conforme expresso por E02MCT: “Mas para aqueles clientes que **pedem** isso, daí **eu navego**, daí eu **me solto** mais ainda e daí **tem resultado**”.

Resultados de pesquisas relacionam a autorevelação das crenças religiosas a vários benefícios organizacionais tais como: maior nível de motivação, construção de relações de confiança, comunicação de valores, bem-estar e satisfação dos funcionários (Bhaskar & Mishra, 2019; Crossman, 2015; Lee, 1991; Vasconcelos, 2013). Lee (1991, p. 223), associa a

possibilidade de expressão religiosa ao “empoderamento”: quando as pessoas podem se expressar, elas se sentem mais capazes de ter domínio sobre as situações de suas vidas.

Conforme perspectiva dos entrevistados E08HES e E11MBD, há uma aceitação da importância e um movimento de busca pela “espiritualidade”: “muitos estão se conectando com a espiritualidade hoje em dia”. E essa busca se dá, pois “não estão encontrando um conforto em terapias tradicionais, não estão encontrando conforto em trabalho, em família, em seus vínculos”. Perspectiva essa congruente aos resultados de pesquisas sobre espiritualidade nas organizações, bem como dos estudos sobre sentido.

Conforme demonstrado e discutido, os relatos dos entrevistados evidenciaram a percepção do ambiente de trabalho como desfavorável à expressão da religiosidade. Retrataram suas experiências como pessoas religiosas em contextos organizacionais como de uma constante negociação da possibilidade de manifestar esse aspecto de sua identidade. Ao perceberem uma rejeição social em relação a suas convicções religiosas ou à sua devoção, receiam a estigmatização e a marginalização. Por essa razão, preferem comumente manter o silêncio sobre as crenças religiosas, revelando-as somente se questionados diretamente sobre o assunto ou em circunstâncias julgadas seguras: no caso de identificarem crenças semelhantes, ou ainda, se porventura percebem-se em posições na hierarquia organizacional que presumem resguardar sua identidade religiosa.

Uma vez tomada a decisão de expor-se, os entrevistados avaliaram os resultados da ação como positivos. A revelação religiosa proporciona a possibilidade de se sentirem plenamente aceitos, especialmente no que concerne a aspectos que são fundamentos de sua existência e de sua ação no mundo.

Conforme foi possível inferir a partir da análise dos relatos dos participantes desta pesquisa, apesar dessas oportunidades de revelação mencionadas, em geral, a religiosidade permanece como uma influência oculta nas organizações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo investigou se há influência da espiritualidade religiosa sobre a carreira e se profissionais percebem tais eventuais influências. Conforme demonstrado, os resultados indicaram a atuação da religiosidade no modo como as pessoas religiosas compreendem e lidam com suas carreiras. Demonstrou-se que a religiosidade assume um papel central na existência dessas pessoas, provendo uma visão geral sobre a vida e de como ela deve ser vivida. Portanto, a influência se dá por meio dessa estrutura abrangente de sentido religioso mediante a qual as pessoas compreendem a si e a seu ambiente, fundamentam e direcionam suas experiências cotidianas.

Verificou-se que esse sistema é constituído pela crença numa realidade metaempírica, criada e governada por um ser espiritual superior e que essa entidade suprema é intencional e atuante. Expressa-se, portanto uma perspectiva teleológica, de que todos os acontecimentos são causados por esse poder superior e que cumprem um objetivo dentro de seu plano maior. Nessa perspectiva, o ser humano é entendido como um microcosmo, que compartilha da natureza transcendente e está conectado a um todo maior: a vida e todas as relações e experiências que a compõem são também entendidas como parte desse todo, levando a uma compreensão do mundo como sagrado.

Essa compreensão do mundo orienta o objetivo da existência para a realização dos desígnios divinos e, assim, manter e estreitar uma conexão com o sagrado. Constatou-se que tal conexão é buscada e expressada por meio de atitudes altruístas e da observância de princípios religiosos. Os esforços despendidos em direção ao propósito último são alentados pela percepção de que estão levando, com êxito, à uma aproximação do sagrado.

As análises possibilitaram identificar a influência dessa percepção do mundo como sagrado na forma como as pessoas percebem e lidam com suas carreiras. Conforme demonstrado, a presença das crenças e práticas religiosas foi reconhecida em diversos eventos e momentos ao longo da carreira: tanto como motivadora de ações em contexto profissional, quanto como recurso para lidar com situações de trabalho.

Ao perceber o mundo como sagrado, sendo toda a existência significada pela ação do sobrenatural, a carreira torna-se parte da jornada para identificar o plano divino para a vida. Assim, a carreira adquire sua natureza sagrada ao ser compreendida como um meio para cumprir a missão (religiosa) designada.

A resposta ao “chamado” e a busca da autotranscendência motivam atitudes altruístas, de preocupação com o bem-estar das pessoas, que se estendem para o ambiente de trabalho. Do

mesmo modo, a busca para seguir os princípios religiosos abrange a prática profissional: a preocupação com a observância da ética, da honestidade e da compaixão são integradas ao comportamento no trabalho.

Além de fundamentar as ações no ambiente de trabalho, foi demonstrado que o sistema de sentido religioso também atua como recurso fornecendo fundamentos para interpretação e compreensão de situações de trabalho, como também como instrumento para lidar com diversas circunstâncias de carreira. Essa atuação da religião no trabalho advém do suporte recebido das relações com o sobrenatural e das comunidades religiosas

A relação de colaboração e cumplicidade estabelecida com o sobrenatural foi identificada como um importante recurso para lidar com situações de trabalho. A sensação de amparo e de proteção decorrentes dessa relação influencia a percepção e as atitudes em relação ao trabalho, oferecendo, principalmente, conforto e alento para lidar com situações adversas. Além disso, os resultados indicaram que a crença no suporte do sobrenatural atua nas crenças de autoeficácia, fornecendo confiança na capacidade de execução das ações, bem como na obtenção de êxito em seus resultados.

A fé na atuação divina também influencia as tomadas de decisão de carreira. Constatou-se que a relação com o sobrenatural (expressa pela observação de manifestações do sobrenatural nas experiências cotidianas, sejam elas espontâneas ou evocadas) é utilizada para avaliar situações profissionais que conduzem a escolhas de carreira. Essa utilização de recursos religiosos revelou-se relevante sobretudo em situações de estresse e de dificuldades no trabalho. As orações e rituais auxiliam no enfrentamento oferecendo conforto, percepção de controle sobre as situações, ou ainda estimulando avaliações otimistas, uma vez que, ao compreender a existência como parte de um todo maior, os problemas são vistos como parte de um propósito maior, como oportunidades de aprendizado e/ou de evolução espiritual. Adicionalmente, as diversas técnicas e rituais esotéricos mencionados, evidenciaram-se como ferramentas utilizadas para autoconhecimento que abrangem o contexto profissional.

Outro recurso identificado nas análises refere-se à ajuda recebida das comunidades religiosas, que podem funcionar como suporte psicossocial para desenvolvimento de carreira. As relações estabelecidas com membros desses grupos oferecem apoio e auxílio em momentos de dificuldade. A participação em práticas religiosas públicas (missas, cultos e outros rituais) e a atuação em trabalhos voluntários em comunidades religiosas também foram reconhecidos como subsídios para o desenvolvimento da carreira. Em ambos foi atribuída a oportunidade de obter e de manter o “equilíbrio”, que fornece uma percepção de controle e de agência sobre as situações. Além disso, possibilitam a sensação de autotranscendência no ato da doação de

tempo em prol do bem-estar do próximo.

Os resultados indicaram que as comunidades religiosas também podem servir como espaços para aquisição e/ou desenvolvimento de competências e habilidades técnicas que podem contribuir para o desenvolvimento da carreira. Tanto o conteúdo das doutrinas quanto a participação em atividades foram mencionadas como contextos para aprendizados aplicados na esfera profissional. Exemplos disso são as técnicas de meditação e ferramentas de autoconhecimento. Cabe notar que os aspectos que evidenciaram maior apelo foram aqueles referentes à motivação religiosa para o trabalho (relacionadas ao *knowing-why* das carreiras inteligentes). Destacou-se a influência do simbólico sobre a carreira: as crenças religiosas influenciam a forma como as pessoas compreendem suas carreiras e, conseqüentemente, intervêm no modo como lidam com elas.

Apesar de tais evidências da influência da espiritualidade religiosa sobre a carreira, o desconforto e o constrangimento gerados pelo assunto ficaram evidentes nas falas e nas expressões dos entrevistados. O incômodo quando mencionado o tema religião no momento da entrevista foi evidente. Constatou-se na análise dos relatos que a expressão religiosa é incomum e evitada no ambiente de trabalho, e que a religião é percebida como um tabu nas organizações.

A identidade religiosa é, geralmente, mantida em silêncio sob a alegação de ser algo do âmbito privado. Os resultados da pesquisa indicaram que há uma percepção geral de avaliação social negativa em relação à devoção religiosa, e de uma associação com a insensatez e a fragilidade. O receio de rejeição e de marginalização social impelem as pessoas religiosas a escolherem manter suas convicções implícitas ou até mesmo ocultas.

A análise das falas possibilitou identificar que há, diante de tais circunstâncias, uma constante negociação da expressão da religiosidade no ambiente de trabalho. Como “estigma invisível”, a revelação é uma opção. Tal escolha é feita com base na avaliação dos riscos e benefícios. Verificou-se que, ao perceberem os contextos de trabalho como desfavoráveis à expressão da religiosidade, a revelação só se dá em situações em que há uma interpelação direta sobre o assunto ou ainda em condições consideradas seguras, tais como quando há identificação de pessoas com crenças comuns, ou ainda quando se percebem em posições na hierarquia organizacional que acreditam proteger suas identidades religiosas.

Os casos de autorrevelação da identidade religiosa relatados demonstraram a satisfação das pessoas em poder se expressar e de serem aceitas. Se as organizações querem profissionais, integrados e comprometidos, precisam criar ambientes seguros que possibilitem sua plena expressão.

Conforme demonstrado, a religiosidade está presente nas organizações, pois muitas

pessoas têm as crenças religiosas como elemento central em suas vidas. Contudo, reportam não encontrar espaço para expressar ou ter tais convicções aceitas no contexto de trabalho. Concluiu-se que há uma influência da espiritualidade religiosa sobre a carreira, que tais influências são percebidas pelas pessoas, contudo permanecem como uma influência oculta no ambiente de trabalho.

Contribuições e recomendações

Este estudo demonstrou que a religião influencia no entendimento e nas ações durante a trajetória profissional; portanto, presente nos ambientes organizacionais. Apesar disso, as pessoas reportaram perceber o ambiente de trabalho como desfavorável para expressar sua devoção. A influência silenciosa da natureza sagrada atribuída ao trabalho como missão faz enaltecer a importância de sua revelação.

Os resultados deste estudo podem contribuir para dar voz à influência oculta da espiritualidade religiosa no trabalho, auxiliando indivíduos, práticos da área de carreiras e organizações, em suas buscas por trajetórias profissionais mais satisfatórias, completas e produtivas, conforme apresentado a seguir.

Para as pessoas: os resultados demonstram a importância que os aspectos religiosos representam para o desenvolvimento de carreira, e formas de identificar e incluir tais aspectos na vida profissional. Os achados sugerem maneiras de articular os recursos religiosos ao desenvolvimento profissional, por exemplo, por meio das relações com as comunidades religiosas e dos aprendizados adquiridos em espaços religiosos. Além disso, o estudo demonstrou a presença de crenças e valores compartilhados entre membros das organizações que permanecem silenciados pelo receio de uma reação negativa do grupo. A pesquisa indicou formas de encontrar espaços para expressão da religiosidade no trabalho e, assim, gerar ambientes mais inclusivos e acolhedores para si e para outros.

Para as organizações: os achados deste estudo, além de demonstrarem a importância do assunto para as organizações, também indicam alguns caminhos de como pode ser por elas tratado. As organizações podem investir esforços no desenvolvimento das relações entre seus membros que precisam estar apoiadas em políticas e práticas inclusivas que criem contextos de tolerância e acolhimento às diferenças e que assegure a expressão individual. Exemplos mencionados nesta tese podem ser utilizados como aporte para tais iniciativas. Um deles, foi a percepção do

preconceito em razão do desconhecimento de diferentes crenças e práticas religiosas. Há a possibilidade de criar espaços e situações em que as pessoas possam conhecer diferentes culturas, crenças e compartilhar experiências. Outro exemplo foi a postura e a disposição das lideranças em relação à manifestação das convicções religiosas. A atitude de tolerância e abertura das lideranças em relação ao tema pode favorecer ambientes mais inclusivos. O estudo também oferece elementos para o delineamento de programas de diversidade que abranjam a dimensão religiosa que tem sido negligenciada.

Para os práticos: é fundamental que profissionais que lidem com carreiras (sejam eles *counselors*, *coaches* ou profissionais da área de gestão de pessoas) que estejam atentos aos aspectos religiosos, visto a relevância que eles podem assumir na vida de muitas pessoas. Para muitos, o trabalho é uma profissão de fé, uma missão, um modo de realizar o propósito existencial. Os achados demonstraram a importância e abrangência da influência que a religião pode exercer sobre as escolhas e decisões de carreira. Os profissionais da área precisam, portanto, considerar que essas pessoas esperam que seu trabalho promova seu desenvolvimento, que ofereça caminhos para alcançar seus objetivos, e que dê oportunidades de contribuir, de forma significativa, para o bem comum. Os práticos precisam se informar sobre maneiras de auxiliar nessa busca. Nesse sentido, essa pesquisa indicou como tal atuação se dá oferecendo aporte para maneiras de abordar e tratar a questão seja em aconselhamento ou em programas de gestão de pessoas nas organizações.

Limitações e sugestões para pesquisas futuras

O presente estudo foi de natureza exploratória e de abordagem qualitativa sobre eventuais influências da espiritualidade religiosa sobre a carreira. Uma limitação decorrente do método escolhido é que, em sendo qualitativa, não permite a generalização dos resultados. Outra limitação diz respeito às características da amostra – profissionais ex-alunos de programas de educação continuada numa IES na cidade de São Paulo – conferem certa similaridade aos respondentes, que podem compartilhar percepções sobre os temas investigados.

Mesmo assim, considerando-se os resultados deste estudo, podem ser feitas sugestões para estudos futuros. Algumas delas são:

- A utilização desses resultados para a elaboração de instrumento para uma pesquisa quantitativa que abranja populações distintas e amostras maiores.
- A realização de um estudo comparativo que investigue eventuais diferenças na percepção e na gestão de carreira entre pessoas religiosas e não-religiosas.
- Explorar questões relativas a dispor das comunidades religiosas como redes sociais de desenvolvimento para a carreira.
- Investigar eventuais relações entre religiosidade, carreira e gênero.
- Investigar as relações das crenças e valores identificados com o movimento Nova Era com o contexto profissional e quais suas implicações.
- As questões referentes à expressão da identidade religiosa nas organizações são outra alternativa para estudos futuros. Os participantes desta pesquisa manifestaram a percepção das organizações como espaços desfavoráveis para a manifestação de suas crenças religiosas. Considerando a demonstrada influência da espiritualidade religiosa sobre a carreira, a percepção positiva dos resultados quando identificada a possibilidade de revelação e de utilização das suas convicções e práticas religiosas, e o conjunto de pesquisas que demonstram o impacto da expressão da religião nas organizações (em satisfação, comprometimento, engajamento, criatividade e demais fatores), estudos que investiguem tais relações podem ser importantes contribuições para indivíduos, organizações e sociedade.

Muitos outros estudos poderiam ser sugeridos, sendo esta uma área de estudos nova, com um vasto campo de aspectos a serem investigados. Sugerimos aqui algumas possibilidades mais evidentes a partir dos resultados desta pesquisa.

* * *

Este estudo, que objetivou investigar as influências da espiritualidade religiosa sobre a carreira, demonstrou que a religiosidade se expressa e se materializa nas trajetórias profissionais. Os resultados dessa pesquisa permitem compreender a carreira como profissão de fé.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adamson, S. J., Doherty, N., & Viney, C. (1998). The meanings of career revisited: implications for theory and practice. *British Journal of Management*, 9, 251-259.
- Aletti, M. (2012). A Psicologia diante da religião e da espiritualidade: questões de conteúdo e de método. Em M. H. Freitas, *Religiosidade e cultura contemporânea: desafios para a psicologia*, 157-190. Brasília: Universa.
- Allan, B. A., Douglass, R. P., Duffy, R. D., & McCarty, R. J. (2015). Meaningful Work as a Moderator of the Relation Between Work Stress and Meaning in Life. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 1-12.
- Allport, G. W. (1962). *The individual and his religion: a psychological interpretation*. New York: The Macmillan Company.
- Allport, G. W., & Ross, M. (1967). Personal Religious Orientation and Prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5(4), 432-443.
- Ankerberg, J., & Weldon, J. (1996). *Encyclopedia of New Age Beliefs*. Eugene/OR: Harvest House.
- Arantes, M. M., Ferreira, A. L., & Cordeiro, E. P. (2016). Espiritualidade laica: uma visão segundo o Humanismo. Em Conselho Regional de Psicologia, *Psicologia, Espiritualidade e Epistemologias Não-Hegemônicas* (3), 75-80. São Paulo: CRP-SP.
- Arnetz, B. B., Ventimiglia, M., Beech, P., DeMarinis, V., Lökk, J., & Arnetz, J. E. (2013). Spiritual values and practices in the workplace and employee stress and mental well-being. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 10(3), 271-281.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295-306.
- Arthur, M. B. (2008). Examining contemporary careers: a call for interdisciplinary inquiry. *Human Relations*, 61(2), 163-186.
- Arthur, M. B. (2014). The boundaryless career at 20: where do we stand, and where can we go? *Career Development International*, 19(6), 627-640.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. (1996). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York: Oxford University Press.
- Arthur, M. B., Claman, P. H., & DeFillippi, R. J. (1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *Academy of Management Executive*, 9(4), 7-22.
- Arthur, M. B., DeFillipi, R. J., & Lindsay, V. J. (2008). On being a knowledge worker. *Organizational Dynamics*, 37(4), 365-377.

- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge University Press.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Richardson, J. (2016). *An Intelligent Career: Taking Ownership of Your Work and Your Life*. Oxford University Press.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177–202.
- Ashar, H., & Lane-Maher, M. (2004). Success and Spirituality in the New Business Paradigm. *Journal of Management Inquiry*, 13(3), 249-260.
- Ashforth, B. E., & Pratt, M. G. (2003). Institutionalized spirituality: an oxymoron? Em R. A. Giacalone, & C. L. Jurkiewicz, *The Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, 93-107. M.E. Sharpe.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Bailyn, L. (1989). Understanding individual experience at work: comments on the theory and practice of careers. Em M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence, *Handbook of Career Theory* (pp. 477-489). New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1993). Perceived Self-efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A., & Wood, R. (1989). Effect of Perceived Controllability and Performance Standards on Self-Regulation of Complex Decision Making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 805-814.
- Baptista, M. R., & Dantas, E. H. (2002). Yoga no controle de stress. *Fitness & Performance Journal*, 1(1), 12-20.
- Barley, S. R. (1989). Career, identities, and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology. Em M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence, *Handbook of Career Theory* (pp. 41-65). New York: Cambridge University Press.
- Barreto, T. F., Thompson, A. R., & Feitosa, M. G. (2011). Espiritualidade no Ambiente de trabalho: revisão dos conceitos, dimensões e críticas. *XXXI Encontro Nacional de Engenharia de Produção*. Belo Horizonte.
- Barreto, T. F., Thompson, A. R., Bastos, B. E., & Feitosa, M. G. (2011). Além da visão romântica: desvelando os potenciais aspectos nocivos da Espiritualidade no ambiente de trabalho. *XIV SemeAd*. São Paulo.
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths - organizational and individual perspective. *Career Development International*, 9(1), 58-

73.

- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of life*. Guilford Press.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. Em C. R. Snyder, & S. J. Lopez, *Handbook of positive psychology*, 608-618. New York: Oxford University Press.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., Garbinsky, E. N., & Aaker, J. L. (2013). Some key differences between a happy life and a meaningful life. *The Journal of Positive Psychology*, 8(6), 505-516.
- Benefiel, M. (2003). Irreconcilable Foes? The Discourse of Spirituality and the Discourse of Organizational Science. *Spirituality, Management and Organization*, 10(2), 383–391.
- Benefiel, M., Fry, L. W., & Geigle, D. (2014). Spirituality and Religion in the Workplace: History, Theory, and Research. *Psychology of Religion and Spirituality*, 6(3), 175–187.
- Berger, P. (2017). *Os múltiplos altares da modernidade: rumo a um paradigma da religião numa época pluralista*. Petrópolis: Vozes.
- Bering, J. M. (2006). The folk psychology of souls. *Behavioral and brain sciences*, 29, 453–498.
- Berni, L. E. (2016). Os diferentes usos do termo espiritualidade: na busca por uma definição instrumental para a Psicologia. Em Conselho Regional de Psicologia, *Psicologia, Espiritualidade e Epistemologias Não-Hegemônicas*, 47-56. São Paulo: CRP-SP.
- Berni, L. E., & Machado, F. (2016). Relatório Síntese das Discussões dos Seminários Estaduais Psicologia, Laicidade e as Relações com a Religião e a Espiritualidade. Em C. R. Psicologia, *Psicologia, Espiritualidade e Epistemologias Não-Hegemônicas*, 291-297. São Paulo: CRP.
- Betz, N., Schifano, R., & Kaplan, A. (1999). Relationships Among Measures of Perceived Self-Efficacy With Respect to Basic Domains of Vocational Activity. *Journal of Career Assessment*, 7, 213-226.
- Beyer, P. (2003). Conceptions of Religion: on distinguishing scientific, theological and "official" meanings. *Social Compass*, 50(2), 141-160.
- Bhaskar, A. U., & Mishra, B. (2019). Putting workplace spirituality in context: Examining its role in enhancing career satisfaction and reducing turnover intentions with perceived organizational support as an antecedent. *Personnel Review*, 48(7), 1848-1865.
- Bloch, D. (2008). Complexity, connections, and soul-work. *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, 11(4), 543-554.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers:

- combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18.
- Brousseau, K. R., Driver, M. J., Eneroth, K., & Larsson, R. (1996). Career pandemonium: realigning organizations and individuals. *Academy of Management Executive*, 10(4), 52-66.
- Brown, R. B. (2003). Organizational Spirituality: The Sceptic's Version. *Organization*, 10(2), 393-400.
- Burack, E. H. (1999). Spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 280-291.
- Cahn, B. R., Delorme, A., & Polich, J. (2010). Occipital gamma activation during Vipassana meditation. *Cognitive Processing - International Quarterly of Cognitive Science*, 11(1), 39-56.
- Campos, L. S. (2013). "Evangélicos de Missão" em declínio no Brasil. Em F. Teixeira, & R. Menezes, *Religiões em Movimento: o Censo de 2010*. Petrópolis: Vozes.
- Camurça, M. A. (2013). O Brasil religioso que emerge do Censo de 2010: consolidações, tendências e perplexidades. Em F. Teixeira, & R. Menezes, *Religiões em movimento: o censo de 2010*, 63-87. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Chan-Serafin, S., Brief, A. P., & George, J. M. (2013). How Does Religion Matter and Why? Religion and the Organizational Sciences. *Organization Science*, 24(5), 1585-1600.
- Chappell, S., Egel, E., Finney, M., Harris, D. E., Major, R. J., Pavlovich, K., Tackney, C. T. (2016). Management, Spirituality, and Religion (MSR) Ways and Means: a 2016 working paper to encourage quality research. *Annual Meeting of the Academy of Management*, Anaheim, 1-12.
- Chiesa, A. (2010). Vipassana Meditation: Systematic Review of Current Evidence. *The Journal of Alternative and Complementary Medicine*, 16(1), 37-46.
- Chizzotti, A. (2006). *Pesquisa Qualitativa em Ciências Humanas e Sociais*. Petrópolis: Vozes.
- Chryssides, G. (2006). Vipassana. Em P. B. Clarke, *Encyclopedia of New Religious Movements*, 674. New York: Routledge.
- Clarke, P. B. (2006). Reiki. Em P. B. Clarke, *Encyclopedia of New Religious Movements*, 528-529. New York: Routledge.
- Collin, A. (2007). The Meaning of Career. Em H. Gunz, & M. Peiperl, *Handbook of Career Studies*. Sage Publications.
- Colognese, S. A., & Mélo, J. L. (1998). A técnica de entrevista na pesquisa social. *Cadernos de Sociologia*, 4, 143-160.
- Constantine, M. G., Miville, M. L., Warren, A. K., Gainor, K. A., & Lewis-Coles, M. E. (2006).

- Religion, Spirituality and Career Development in African American College Students: a Qualitative Inquiry. *The Career Development Quarterly*, 54, 227-241.
- Creswell, J. W. (2007). *Projeto de Pesquisa - métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Porto Alegre: Artmed.
- Crossman, J. E. (2015). Being on the outer: The risks and benefits of spiritual self-disclosure in the Australian workplace. *Journal of Management & Organization*, 21(6), 1-14.
- Daniel, J. L. (2015). Workplace spirituality and stress: evidence from Mexico and US. *Management Research Review*, 18(1), 29 - 43.
- Davidson, J. D., & Caddell, D. P. (1994). Religion and the Meaning of Work. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 33(2), 135-147.
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational behavior*, 73(3), 449-456.
- Debats, D. L. (1999). Sources of meaning: an investigation of significant commitments in life. *Journal of Humanistic Psychology*, 39(4), 30-57.
- DeFillipi, J. R., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: a competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324.
- Devendhiran, S., & Wesley, R. (2017). Spirituality at work: enhancing levels of employee engagement. *Development and Learning in Organizations*, 31(5), 9-13.
- Dias, M. (2004). O Desafio da Gestão de Pessoas Diante da Necessidade de Conciliação entre Competitividade e Humanização. *RAU - Revista de Administração da UNIMEP*, 2(2), 66-76.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2015). Strategies for Discerning and Living a Calling. Em M. L. Savickas, W. B. Walsh, & P. J. Hartung, *APA Handbook of Career Intervention*, 2. *Applications*, 305-317. American Psychological Association.
- Dik, B. J., Duffy, R. D., Allan, B. A., O'Donnell, M. B., Shim, Y., & Steger, M. F. (2014). Purpose and Meaning in Career Development Applications. *The Counseling Psychologist*, 43(4), 1-28.
- Dik, B., Duffy, R. D., & Eldridge, B. M. (2009). Calling and Vocation in Career Counseling: Recommendations for Promoting Meaningful Work. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(6), 625-632.
- Dillon, M., Wink, P., & Fay, K. (2003). Is Spirituality Detrimental to Generativity? *Journal for the Scientific Study of Religion*, 42(3), 427-442.
- Dobrow, S. R. (2004). Extreme subjective career success: a new integrated view of having a calling. *Academy of Management Proceedings*, B1-B6.

- Driver, M. (2007). A “Spiritual Turn” in Organizational Studies: Meaning Making or Meaningless? *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 4(1), 56-86.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807–833.
- Duffy, R. D. (2006). Spirituality, Religion, and Career Development: Current Status and Future Directions. *The Career Development Quarterly*, 55(1), 52-63.
- Duffy, R. D., & Blustein, D. L. (2005). The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 429-440.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2009). Beyond the self: external influences in the career development process. *The Career Development Quarterly*, 58, 29-43.
- Duffy, R. D., & Lent, R. W. (2008). Relation of Religious Support to Career Decision Self-Efficacy in College Students. *Journal of Career Assessment*, 16(3), 360-369.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for calling: connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 590-601.
- Duffy, R. D., Autin, K. L., & Douglass, R. P. (2016). Examining how aspects of vocational privilege relate to living a calling. *The Journal of Positive Psychology*, 11(4), 416–427.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a Calling: a Theoretical Model. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4), 423-439.
- Duffy, R. D., Reid, L., & Dik, B. J. (2010). Spirituality, religion, and career development: implications for the workplace. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 7(3), 209-221.
- Durkheim, É. (2010). *As formas elementares da vida religiosa: o sistema totêmico na Austrália*. São Paulo: Martins Fontes.
- Dyke, L., & Duxbury, L. (2011). The implications of subjective career success. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 43(3), 219-229.
- Eliade, M. (2010). *O sagrado e o profano: a essência das religiões* (3. ed.). São Paulo: Martins Fontes.
- Elkins, D., Hedstrom, J., Hughes, L., Leaf, A., & Saunders, C. (1988). Toward a Humanistic-Phenomenological Spirituality: Definition, Description, and Measurement. *Journal of Humanistic Psychology*, 28(4), 5-18.
- Ellison, C. G. (1995). Race, religious involvement and depressive symptomatology in a southeastern U.S. community. *Social Science and Medicine*, 40(11), 1561-1572.
- Emmons, R. (2005). Striving for the Sacred: Personal Goals, Life Meaning, and Religion. *Journal of Social Issues*, 61(4), 731-745.

- Emmons, R. A. (2003). Personal goals, life meaning, and virtue: Wellsprings of a positive life. Em C. Keyes, & J. Haidt, *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*, 105-128. Washington: American Psychological Association.
- Emmons, R. A., Cheung, C., & Tehrani, K. (1998). Assessing Spirituality through Personal Goals: Implications for Research on Religion and Subjective Well-being. *Social Indicators Research*, 45, 391-422.
- Enoque, A. G., Borges, A. F., & Borges, J. F. (2015). "Além do que se vê...": análise do conceito weberiano de vocação à luz da dinâmica do empreendedorismo religioso. *Organizações & Sociedade*, 22(75), 505-520.
- Epstein, E. M. (2002). "Religion and Business – The Critical Role of Religious Traditions in Management Education". *Journal of Business Ethics*, 38, 91-96.
- Esperandio, M. G., August, H., Viacava, J. C., Huber, S., & Fernandes, M. L. (2019). Brazilian Validation of Centrality of Religiosity Scale (CRS-10BR and CRS-5BR). *Religions*, 2-15.
- Fernando, M. (2005). Workplace spirituality: Another management fad? Em M. Adams, & A. Alkhafaji, *Business Research Yearbook: Global Business Perspectives*. Business Research Yearbook: Global Business Perspectives.
- Ferreira, A. L., & Silva, S. C. (2016). A espiritualidade como acontecimento transpessoal. Em Conselho Regional de Psicologia CRP, *Psicologia, Espiritualidade e Epistemologias Não-Hegemônicas*, 81-88. São Paulo: CRP-SP.
- Fleury, L., Gomes, A., Rocha, J., Formiga, N., Souza, M., Marques, S., & Bernardes, M. (2018). Religiosidade, estratégias de coping e satisfação com a vida: Verificação de um modelo de influência em estudantes universitários. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 20, 51-57.
- Flick, U. (2009). *Introdução à pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Artmed.
- Fontes, A. P., & Azzi, R. G. (2012). Crenças de autoeficácia e resiliência: apontamentos da literatura sociocognitiva. *Estudos de Psicologia*, 29(1), 105-114.
- Fox, L. A. (2003). The role of the church in career guidance and development: a review of literature 1960-early 2000s. *Journal of Career Development*, 29(3), 167-182.
- Franciulli, P. (2016). A epistemologia de Rudolf Steiner: Integrando o espaço psicológico: diálogos possíveis com a psicologia cultural. Em C. R. Psicologia-SP, *Psicologia, Espiritualidade e Epistemologias Não-Hegemônicas*, 127-133. São Paulo: CRP-SP.
- Frankl, V. (1989). *Um sentido para a vida: psicoterapia e humanismo*. Santuário.
- Frankl, V. (2003). *Psicoterapia e sentido da vida: fundamentos da logoterapia e análise*

existencial. Quadrante.

- Gall, T. L., Malett, J., & Guirguis-Younger, M. (2011). Spirituality and Religiousness: A Diversity of Definitions . *Journal of Spirituality in Mental Health* , 13(3), 158-181.
- Garcia-Zamor, J.-C. (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public administration review*, 63(3), 355-363.
- Garfinkel, M., & Schumacher, R. (2000). Yoga. *Rheumatic Disease Clinics of North America*. 26(1), 125-132.
- Geertz, C. (2008). A religião como sistema cultural. Em C. Geertz, *A interpretação das culturas*. Rio de Janeiro: LTC.
- Geh, E., & Tan, G. (2009). Spirituality at work in a changing world: managerial and research implications . *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 6(4), 287-300.
- George, L. S., & Park, C. (2016). Meaning in Life as Comprehension, Purpose, and Mattering: Integration and New Research Questions. *Review of General Psychology*, 20(3), 205–220.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. (2010). The science of workplace spirituality. Em R. A. Giacalone, & C. Jurkiewicz, *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, 19-42. Routledge.
- Gibbons, P. (2000). Spirituality at Work: A Pre-theoretical Overview. *M.Sc. Dissertation, Birkbeck College*. London.
- Gibbs, G. (2009). *Análise de dados qualitativos*. Porto Alegre: Artmed.
- Gibson, W. J., & Brown, A. (2009). *Working with qualitative data*. London: SAGE.
- Giovanetti, J. P. (2005). Psicologia Existencial e Espiritualidade. Em M. M. Amatuizi, *Psicologia e Espiritualidade*, 129-145. São Paulo: Paulus.
- Gleig, A. (2014). New Age Movement. Em D. A. Leeming, *Encyclopedia of Psychology and Religion*, 1204-1207. Springer.
- Goffman, E. (1959). The Moral Career of the Mental Patient. *Psychiatry - Interpersonal and Biological Processes*, 22(2), 123-142.
- Gonçalves, J. B., Luchetti, G., Leão, F. C., Menezes, P. R., & Vallada, H. (2015). Avaliação da prática de terapia complementar espiritual/religiosa em saúde mental. *Revista Debates em Psiquiatria*, 6, 21-27.
- Gouveia, V. V., Alves, R. A., Gouveia, R. S., Araújo, A. S., & Vilar, R. L. (2010). Escala de Altruísmo Autoinformado: evidências de validade de construto. *Aletheia*, 33, 30-44.
- Greschat, H.-J. (2005). Ciência sobre o quê? Em G. Hans-Jurgen, *O que é Ciência da Religião?*, 17-28. São Paulo: Paulinas.

- Guerriero, S. (2003). *A magia existe?*. São Paulo: Paulus.
- Guerriero, S. (2014). Até onde vai a religião: um estudo do elemento religioso nos movimentos da Nova Era. *Horizonte*, 12(35), 902-931.
- Guerriero, S. (2018). The New Age ethos in Brazilian society. *International Journal of Latin American Religions*, 2(2), 221-233.
- Guerriero, S., Mendia, F., Costa, M. O., Bein, C., & Leite, A. P. (2016). Os componentes constitutivos da Nova Era: a formação de um novo ethos. *REVER*, 16(2), 10-30.
- Gunz, H., & Peiperl, M. (2007). *Handbook of Career Studies*. London: Sage Publication.
- Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2013). Creating Satisfied Employees Through Workplace Spirituality: Study of the Private Insurance Sector in Punjab (India). *Journal of Business Ethics*, 122, 79-88.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2005). *Multivariate Data Analysis*. Pearson.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- Hall, D. T. (1996). *The Career Is Dead - Long Live the Career. A Relational Approach to Careers. The Jossey-Bass Business & Management Series*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Hall, D. T. (2002). *Career in and out of organizations*. San Francisco: Sage Publication.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176.
- Hammer, O. (2007). New Age Religion And The Sceptics. Em J. Lewis, & D. Kemp, *Handbook of New Age*, 375-404. Brill.
- Hanegraaff, W. J. (1996). *New Age Religion and Western Culture – Esotericism in the mirror of secular thought*. Leiden. NY. Koln: E. J. Brill.
- Hanegraaff, W. (1999). New Age Spiritualities as Secular Religion: a Historian's Perspective. *Social Compass*, 46(2), 145-160.
- Harrison, M. O., Koenig, H. G., Hays, J. C., Eme-Akwari, A. G., & Pargament, K. I. (2001). The epidemiology of religious coping: a review of recent literature. *International Review of Psychiatry*, 13(2), 86-93.
- Heslin, P. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.

- Hicks, D. A. (2003). *Religion and the workplace - Pluralism, Spirituality, Leadership*. New York: Cambridge University Press.
- Higgins, M. C. (2000). The more, the merrier? Multiple developmental relationships and work satisfaction. *Journal of Management Development*, 19(4), 277-296.
- Higgins, M. C., & Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing Mentoring at Work: a Developmental Network Perspective. *Academy of Management Review*, 26(2), 264-268.
- Hill, P. C., & Pargament, K. I. (2003). Advances in the conceptualization and measurement of religion and spirituality. Implications for physical and mental health. *American Psychologist*, 58(1), 64-74.
- Hill, P. C., Pargament, K. I., Hood, R. W., McCullough, M. E., Swyers, J. P., Larson, D. B., & Zinnbauer, B. J. (2000). Conceptualizing Religion and Spirituality: points of commonality, points of departure. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 30(1), 51-77.
- Hooker, S. A., Masters, K. S., & Park, C. (2018). A Meaningful Life Is a Healthy Life: A Conceptual Model Linking Meaning and Meaning Salience to Health. *Review of General Psychology*, 22(1), 11-24.
- Houghton, J. D., Neck, C. P., & Sukumarakurup, K. (2016). The what, why, and how of spirituality in the workplace revisited: a 14-year update and extension. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 13(3), 1-29.
- Howard, S. (2002). A spiritual perspective on learning in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 230-242.
- Huber, S., & Huber, O. W. (2012). The Centrality of Religiosity Scale (CRS). *Religions*, 3, 710-724.
- Hughes, E. (1937). Institutional Office and the Person. *American Journal of Sociology*, 43(3), 404-413.
- Hunsberger, B., & Jackson, L. M. (2005). Religion, meaning, and prejudice. *Journal of Social Issues*, 61(4), 807-826.
- Huta, V. (2016). Meaning as a Subjective Experience. *Journal of Constructivist Psychology*, 30(1), 1-6.
- Inkson, K., & Amundson, N. E. (2002). Career metaphors and their application in theory and counseling practice. *Journal of Employment Counseling*, 39, 98-108.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2010). *Censo Demográfico 2010 - Características Gerais da população, religião e pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro: IBGE.

- Instituto Ethos. (2015). *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. São Paulo: Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social.
- Janoff-Bulman, R., & McPherson, F. (1997). The impact of trauma on meaning: From meaningless world to meaningful life. Em M. J. Power, & B. C. Brewin, *The transformation of meaning in psychological therapies: Integrating theory and practice*, 91-106. Hoboken: John Wiley & Sons Inc.
- Joelle, M., & Coelho, A. M. (2017). The impact of spirituality at work on workers' attitudes and individual performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 30, 1-25.
- Johnston, J. B. (2013). Religion and Volunteering Over the Adult Life Course. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 52(4), 733-752.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2007). Personality and career success. Em H. Gunz, & M. Peiperl, *Handbook of career studies*, 59-78. SAGE Publication.
- Julião, E., Nascimento-Santos, J., & Paiva, K. C. (2017). Relações entre práticas de espiritualidade e valores organizacionais sob a percepção de jovens trabalhadores brasileiros. *Revista Ciências Administrativas*, 23(2), 351-366.
- 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, 129-142.
- Kale, S. H., & Shrivastava, S. (2003). The enneagram system for enhancing workplace spirituality. *Journal of Management Development*, 22(4), 308-328.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review . *Journal of Business Ethics*, 94, 89-106.
- Kelemen, D. (1999). Beliefs about purpose: On the origins of teleological thought. Em M. C. Corballis, & S. E. Lea, *The descent of mind: Psychological perspectives on hominid evolution*, 278-294. New York: Oxford University Press.
- Khapova, S. N., Arthur, M. B., & Wilderom, C. P. (2007). The subjective career in the knowledge economy. Em H. Gunz, & M. Peiperl, *Handbook of Career Studies*, 114-130. Sage Publications.
- King, J. E. (2008). (Dis)missing the obvious. Will mainstream management research ever take religion seriously? *Journal of Management Inquiry*, 17(3), 214-224.
- King, L. A., Heintzelman, S. J., & Ward, S. J. (2016). Beyond the Search for Meaning: A Contemporary Science of the Experience of Meaning in Life. *Current Directions in*

Psychological, 25(4), 211-216.

Kinjerski, V. M., & Skrypnik, B. J. (2004). Defining spirit at work: finding common ground.

Journal of Organizational Change Management, 17(1), 26-42.

Kishore, A. (2006). Redes sociais de desenvolvimento: um estudo quantitativo sobre alunos de MBA. (*Dissertação de Mestrado*). São Paulo: Universidade de São Paulo, Programa de Pós-Graduação em Administração.

Klerk, J. J. (2005). Spirituality, meaning in life, and work wellness: a research. *International Journal of Organizational Analysis*, 13(1), 64-68.

Klerk, J. J., Boshoff, A. B., & Van Wyk, R. (2006). Spirituality in Practice: Relationships Between Meaning in Life, Commitment and Motivation. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 3(4), 319-347.

Koenig, H. G. (2012). Religion, Spirituality, and Health: The Research and Clinical Implications. *International Scholarly Research Network*, Article ID 278730, 1-33.

Koenig, H. G. (2008). Concerns about measuring "spirituality" in research. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 196(5), 349-355.

Krause, N., Ellison, C. G., Shaw, B. A., Marcum, J. P., & Boardman, J. D. (2001). Church-based social support and religious coping. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 40(4), 637-656.

Krause, N., Hill, P. C., Emmons, R., Pargament, K. I., & Ironson, G. (2016). Assessing the Relationship Between Religious Involvement and Health Behaviors. *Health Education & Behavior*, 44(2), 1-7.

Krause, N., Pargament, K. I., & Ironson, G. (2018). Meaning in Life Moderates the Relationship between Sacred Loss/Desecration and Health. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 57(2), 365-376.

Krok, D. (2015). The Role of Meaning in Life Within the Relations of Religious Coping and Psychological Well-Being. *Journal of Religion and Health*, 54(6), 2292-2308.

Kusner, K. G., Mahoney, A., Kenneth, P. I., & DeMaris, A. (2014). Sanctification of Marriage and Spiritual Intimacy Predicting Observed Marital Interactions Across the Transition to Parenthood. *Journal of Family Psychology*, 8(5), 604-614.

Kutcher, E. J., Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O., & Masco, J. L. (2010). The Role of Religiosity in Stress, Job Attitudes, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Ethics*, 95(2), 319-337.

Lakatos, E. M., & Marconi, M. A. (1991). *Fundamentos de Metodologia Científica*. São Paulo: Atlas.

- Lee, M. (1991). Spirituality in Organizations: Empowerment and Purpose. *Management Learning*, 22(3), 221-226.
- Leontiev, D. A. (2013). Personal meaning: A challenge for psychology. *The Journal of Positive Psychology*, 8(6), 459-470.
- Lewgoy, B. (2013). A contagem do rebanho e a magia dos números - Notas sobre o espiritismo no senso de 2010. Em F. Teixeira, & R. Menezes, *Religiões em movimento: o censo de 2010*, 191-201. Petrópolis: Vozes.
- Lips-Wiersma, M. (2002). The influence of spiritual 'meaning-making' on career behavior. *Journal of Management Development*, 21(7), 497-520.
- Lips-Wiersma, M., & Mills, A. (2014). Understanding the basic assumptions about human nature in workplace spirituality: beyond the critical versus positive divide. *Journal of Management Inquiry*, 23(2), 148-161.
- Lips-Wiersma, M., & Mills, C. (2002). Coming out of the closet: negotiating spiritual expression in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 183-202.
- Lips-Wiersma, M., Dean, K. L., & Fornaciari, C. J. (2009). Theorizing the Dark Side of the Workplace Spirituality Movement. *Journal of Management Inquiry*, 18(4), 288-300.
- Lizano, E. L., Godoy, A. J., & Allen, N. (2019). Spirituality and worker well-being: examining the relationship between spirituality, job burnout, and work. *Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought*, 38(2), 197-216.
- Lotufo Neto, F., Lotufo, Z., & Martins, J. C. (2009). *Influências da Religião sobre a Saúde Mental*. ESETEC.
- Lucas, A. C. (2015). Justiça organizacional de gênero nas empresas: os sentidos atribuídos pelos profissionais de recursos humanos. (*Tese de Doutorado*). São Paulo: Universidade de São Paulo, Programa de Pós-Graduação em Administração.
- Lynn, M. L., Naughton, M. J., & VanderVeen, S. (2009). Faith at Work Scale (FWS): Justification, Development, and Validation of a Measure in the Workplace of Judaeo-Christian Religion. *Journal of Business Ethics*, 85, 227-243.
- MacKenzie, M. J., & Baumeister, R. F. (2014). Meaning in life: Nature, needs, and myths. Em *Meaning in positive and existential psychology*, 25-37. New York: Springer.
- Mahoney, A., Pargament, K. I., Murray-Swank, A., & Murray-Swank, N. (2003). Religion and the Sanctification of Family Relationships. *Review of Religious Research*, 44(3), 220-236.
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2006). *The Opt Out Revolt: Whe People are Leaving Companies to Create Kaleidoscope Careers*. Davies-Black Publishing.

- Malone, J., & Dadswell, A. (2018). The Role of Religion, Spirituality and/or Belief in Positive Ageing for Older Adults. *Geriatrics*, 3(2), 1-16.
- Malvezzi, S. (2014). Prefácio. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. Bastos, *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*, x-xiv. AMGH Editora.
- Mariano, R. (1999). *Neopentecostais: Sociologia do novo pentecostalismo no Brasil*. São Paulo: Loyola.
- Mariano, R. (2016). Expansão e ativismo político de grupos evangélicos conservadores: secularização e pluralismo em debate. *Civitas - Revista de Ciências Sociais*, 16(4), 708-726.
- Martins, G. A., & Theóphilo, C. R. (2009). *Metodologia da investigação científica*. São Paulo: Atlas.
- Martins, G. J., & Pereira, M. F. (2009). Contribuições da liderança espiritual para o desempenho organizacional sustentável. *FACES R. Adm.*, 8(1), 87-106.
- Maton, K. I., Dodgen, D., Domingo, M. S., & Larson, D. B. (2005). Religion as a Meaning System: Policy Implications for the New Millennium. *Journal of Social Issues*, 61(4), 847-867.
- Matos, F. R., Rolim, G. F., Lopes, K. L., Lopes, V. F., & Giesbrecht, C. M. (2011). Do 'relho' à 'reza': a Espiritualidade como estratégia de controle nas organizações. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM)*, 10(2), 48-63.
- McCullough, M. E., & Willoughby, B. L. (2009). Religion, self-regulation, and self-control: Associations, explanations, and implications. *Psychological bulletin*, 135(1), 69-93.
- McIntosh, D. N. (1995). Religion-as-schema, with implications for the relation between religion and coping. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 5(1), 1-16.
- Mendonça, A. G. (2012). O Protestantismo no Brasil e suas encruzilhadas. Em J. P. Borges, *Religiosidade no Brasil* (p. 400). São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A method sourcebook*. CA, US: Sage Publications.
- Miles, P., & True, G. (2003). Reiki - Review of a biofield therapy history, theory, practice, and research. *Alternative therapies in health and medicine*, 9(3), 62-72.
- Miller, A. S., & Hoffmann, J. P. (1995). Risk and Religion: An Explanation of Gender Differences in Religiosity. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 34(1), 63-75.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.

- Minayo, S. (2009). *Pesquisa Social - teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Vozes.
- Minton, E. A., Kahle, L. R., Jiuan, T. S., & Tambyah, S. K. (2016). Addressing Criticisms of Global Religion Research: A Consumption-Based Exploration of Status and Materialism, Sustainability, and Volunteering Behavior. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 55(2), 365-383.
- Mirvis, P. H. (1997). "Soul Work" in Organizations. *Organization Science*, 8(2), 193-206.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40(4), 83-84.
- Montero, P., & Dullo, E. (2014). Ateísmo no Brasil: da visibilidade à crença fundamentalista. *Novos Estudos*, 100, 57-79.
- Moore, C., Gunz, H., & Hall, D. T. (2007). Tracing the historical origins and current structure of the careers field. Em H. Gunz, & M. Peiperl, *Handbook of Career Studies*, 13-38. SAGE Publications.
- Moreira-Almeida, A., Lotufo, F., & Koenig, H. G. (2006). Religiosidade e saúde mental: uma revisão. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, 28(3), 242-250.
- Naughton, M., Lynn, M., & VanderVeen, S. (2010). Connecting Religion and Work: Patterns and Influences of Work-Faith Integration. *Ethics and Business Law Faculty Publications*, 64(5), 675-701.
- Negra-Dellaqua, M., Sá-Júnior, A. R., Sousa, I. F., & Lima, K. M. (2019). Panorama sobre espiritualidade e saúde: o que literatura científica aponta sobre o tema nos últimos 5 anos? *Research, Society and Development*, 8(7), 1-11.
- Nooney, J., & Woodrum, E. (2002). Religious coping and church-based social support as predictor of mental health outcomes: testing a conceptual model. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 41(2), 359-368.
- Novaes, R. (2013). Jovens sem religião: sinais de outros tempos. Em F. Teixeira, & R. Menezes, *Religiões em Movimento: o Censo de 2010*. Petrópolis, RJ: Vozes, 175-190.
- Oswick, C. (2009). Burgeoning workplace spirituality? A textual analysis of momentum and directions. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 6(1), 15-25.
- Ozorak, E. W. (1996). The Power, but Not the Glory: How Women Empower Themselves Through Religion. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 35(1), 17-29.
- Paiva, G. J. (2005). Psicologia da Religião, psicologia da espiritualidade: oscilações conceituais de uma (?) disciplina. Em M. M. Amatuzzi, *Psicologia e Espiritualidade*, 31-47. São Paulo: Paulus.
- Paiva, G. J. (2015). Religiosidade clássica, espiritualidade contemporânea e qualidade de vida:

- discussões psicológicas. *Relegens Thréskeia estudos e pesquisa em religião*, 4(1), 1-13.
- Panzini, R. G., & Bandeira, D. R. (2007). Coping (enfrentamento) religioso/espiritual. *Revista de Psiquiatria Clínica*, 34(1), 126-135.
- Panzini, R., Rocha, N. S., Bandeira, D. R., & Fleck, M. A. (2007). Qualidade de vida e espiritualidade. *Revista de psiquiatria clínica*, 34(1), 105-115.
- Parboteeah, P. K., Hoegl, M., & Cullen, J. B. (2008). Ethics and Religion: An Empirical Test of a Multidimensional Model. *Journal of Business Ethics*, 80(2), 387-398.
- Parboteeah, P. K., Paik, Y., & Cullen, J. B. (2009). Religious Groups and Work Values: A Focus on Buddhism, Christianity, Hinduism, and Islam. *International Journal of Cross Cultural Management*, 9(1), 51-67.
- Pargament, K. I. (1992). Of Means and Ends: Religion and the Search for Significance. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 2, 201-229.
- Pargament, K. I. (2002). The Bitter and the Sweet: an Evaluation of the Costs and Benefits of Religiousness. *Psychological Inquiry*, 13(3), 168-181.
- Pargament, K. I., & Mahoney, A. (2005). Sacred Matters: Santification as a Vital Topic for the Psychology of Religion. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 15(3), 179-198.
- Pargament, K. I., & Park, C. (1995). Merely a Defense? The Variety of Religious Means and Ends. *Journal of Social Issues*, 51(2), 13-32.
- Pargament, K. I., Ano, G. G., & Wachholtz, A. B. (2005). The Religious Dimension of Coping: Advances in Theory, Research, and Practice. Em R. F. Paloutzian, & C. Park, *Handbook of the psychology of religion and spirituality*, 479-495. The Guilford Press.
- Pargament, K. I., Ensing, D. S., Falgout, K., Olsen, H., Reilly, B., Van Haitsma, K., & Warren, R. (1990). God Help Me: (I): Religious Coping Efforts as Predictors of the Outcomes to Significant Negative Life Events. *American Journal of Community Psychology*, 18(6), 793-824.
- Pargament, K. I., Kennell, J., Hathaway, W., Grevengoed, N., Newman, J., & Jones, W. (1988). Religion and the Problem-Solving Process: Three Styles of Coping. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 27(1), 90-104.
- Pargament, K. I., Koenig, H. G., & Perez, L. M. (2000). The Many Methods of Religious Coping: Development and Initial Validation of the RCOPE. *Journal of Clinical Psychology*, 56(4), 519-543.
- Pargament, K. I., Magyar-Russell, G. M., & Murray-Swank, N. A. (2005). The Sacred and the Search for Significance: Religion as a Unique Process. *Journal of Social Issue*, 61(4),

- 665-687.
- Pargament, K. I., Smith, B. W., Koenig, H. G., & Perez, L. (1998). Patterns of Positive and Negative Religious Coping with Major Life Stressors. *Journal for the Scientific Study of Religion, 37*(4), 710-724.
- Park, C. (2005). Religion as a Meaning-Making Framework in Coping with Life Stress. *Journal of Social Issues, 61*(4), 707-729.
- Park, C. (2010). Making Sense of the Meaning Literature: An Integrative Review of Meaning Making and Its Effects on Adjustment to Stressful Life Events. *Psychological Bulletin, 136*(2), 257–301.
- Park, C. (2011). Implicit Religion and the Meaning Making Model. *Implicit Religion, 14*(4), 405-419.
- Park, C. (2012). Religious and spiritual aspects of meaning in the context of work life. Em B. J. Dik, & P. C. Hill, *Advances in workplace spirituality: Theory, research and application. Psychology of religion and workplace spirituality, 25-42*. Charlotte: IAP Information Age Publishing.
- Park, C. (2013). The meaning making model: a framework to understand meaning, spirituality, and stress-related growth in health psychology. *Bulletin of European Health Psychology Society, 15*(2), 40-47.
- Park, C. (2016). Distinctions to Promote an Integrated Perspective on Meaning: Global Meaning and Meaning-Making Processes. *Journal of constructivist Psychology, 30*(1), 1-6.
- Park, C., & Edmondson, D. (2012). Religion as a source of meaning. Em P. R. Shaver, & M. Mikulincer, *Meaning, mortality, and choice: The social psychology of existential concerns, 145-162*. Washington: American Psychological Association.
- Park, C., & Folkman, S. (1997). Meaning in the context of stress and coping. *Review of General Psychology, 30*, 115-144.
- Park, C., & Lee, S. (2019). Unique effects of religiousness/spirituality and social support on mental and physical well-being in people living with congestive heart failure. *Journal of Behavioral Medicine, 1-8*.
- Park, C., Knott, C. L., Williams, R. M., Clark, E. M., Williams, B. R., & Schulz, E. (2020). Meaning in Life Predicts Decreased Depressive Symptoms and Increased Positive Affect over Time but Does not Buffer Stress Effects in a National Sample of African-Americans. *Journal of Happiness Studies, 1-13*.
- Park, J., & Baumeister, R. F. (2016). Meaning in life and adjustment to daily stressors. *The*

Journal of Positive Psychology, 12(4), 333-341.

- Parker, P. (2002). Working with the intelligent career model. *Journal of Employment Counseling*, 39, 83-96.
- Parker, P., Arthur, M. B., & Inkson, K. (2004). Career communities: a preliminary exploration of member-defined career support structures. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 489-514.
- Paulino, R. D., Vasconcelos, C. R., & Lima, W. (2011). Correlatos da Espiritualidade no Trabalho: valores, comprometimento organizacional afetivo e desempenho. *Qualit@s Revista Eletrônica*, 12(2), 1-16.
- Peiperl, M., & Baruch, Y. (1997). Back to square zero: The post-corporate career. *Organizational dynamics*, 25(4), 7-22.
- Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 1-28.
- Pickel, G. (2014). *Religion Monitor - Understanding Common Ground: an International Comparison of Religious Belief*.
- Popp-Baier, U. (2010). From Religion to Spirituality: Megatrend in Contemporary Society or Methodological Artefact? A Contribution to the Secularization Debate from Psychology of Religion. *Journal of Religion in Europe*, 3(1), 34-67.
- Powell, L. H., Shahabi, L., & Thoresen, C. E. (2003). Religion and Spirituality - Linkages to Physical Health. *American Psychologist*, 58(1), 36-52.
- Prandi, R. (2012). *Os vivos e os mortos: uma introdução ao espiritismo*. São Paulo: Três Estrelas.
- Prandi, R. (2013). As religiões afro-brasileiras em ascensão e declínio. Em F. Teixeira, & R. Menezes, *Religiões em Movimento: o censo de 2010*, 203-234. Petrópolis: Vozes.
- Puttick, E. (2006). Kabbalah. Em P. B. Clarke, *Encyclopedia of New Religious Movements*, 322-323. New York: Routledge.
- Ragins, B. R. (2008). Disclosure Disconnects: Antecedents and Consequences of Disclosing Invisible Stigmas across Life Domains. *Academy of Management Review*, 33(1), 194-215.
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75.
- Rego, A., Souto, S., & Cunha, M. P. (2007). Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13, 7-36.
- Reker, G. T. (2000). Theoretical Perspective, Dimensions, and Measurement of Existential

- Meaning. Em K. Chamberlain, & G. T. Reker, *Exploring existential meaning: Optimizing human development across the life span*, 39-55. Sage Publications.
- Reker, G. T., & Wong, P. T. (1988). Aging as individual process: toward a theory of personal meaning. Em J. B. Birren, & V. L. Bengtson, *Emergent theories of aging*, 214-246. Springer Publishing Co.
- Ribeiro, J. (1985). *O que é magia*. São Paulo: Abril Cultura/Brasiliense.
- Rican, P. R. (2004). Spirituality: the history of a concept in the psychology of religion. *26*, 135-156.
- Richardson, R. J. (1999). *Pesquisa Social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas.
- Roccas, S. (2005). Religion and Value Systems. *Journal of Social Issues*, *61*(4), 747-759.
- Rokeach, M. (1969a). Part I. Value Systems in Religion. *Review of Religious Research*, *11*(1), 3-23.
- Rokeach, M. (1969b). Parte II. Value System i Religion. *Review of Religious Research*, *11*(1), 24-39.
- Roof, R. A. (2014). The Association of Individual Spirituality on Employee Engagement: The Spirit at Work. *Journal of Business Ethics*, *130*(3), 585-599.
- Royce-Davis, J., & Stewart, M. (2000). Addressing the Relationship Between Career Development and Spirituality When Working with College Students. *ERIC Database*, ED 452444.
- Ryan, A. E. (2006). Anthroposophy. Em P. B. Clarke, *Encyclopedia of New Religious Movements*, 33-34. New York: Routledge.
- Rybak, C., Sathaye, D., & Deuskar, M. (2015). Group Counseling and Satsang: Learning From Indian Group Practices. *The Journal for Specialists in Group Work*, *40*(2), 147-162.
- Saad, M., Masiero, D., & Battistella, L. R. (2016). Espiritualidade baseada em evidências. *Acta Fisiátrica*, *8*(3), 107-112.
- Saks, A. M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, *8*(4), 317-340.
- Saldaña, J. (2009). *The coding manual for qualitative researchers*. London: SAGE.
- Saler, B. (2008). Conceptualizing religion: some recent reflections. *Religion*, *38*(3), 219-225.
- Sampieri, R. H., Lucio, M. D., & Collado, C. F. (2013). *Metodologia de Pesquisa*. Porto Alegre: Penso.
- Saraglou, V., Delpierre, V., & Dernelle, R. (2004). Values and religiosity: a meta-analysis of studies using Schwartz's model. *Personality and Individual Differences*, *37*, 721-734.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability,

- and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Schaeffer, C. B., & Mattis, J. S. (2012). Diversity, religiosity, and spirituality in the workplace. *Journal of Management, Spirituality & Religio*, 9(4), 317-333.
- Schlegel, R. J., & Hicks, J. A. (2016). Reflections on the Scientific Study of Meaning in Life. *Life, Journal of Constructivist Psychology*, 30(1), 26-31.
- Schnabel, L. (2015). How Religious are American Women and Men? *Gender Differences and Similarities*, 54(3), 616-622.
- Schnitker, S. A., & Emmons, R. A. (2013). Spiritual Striving and Seeking the Sacred: Religion as Meaningful Goal-Directed Behavior. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 23(4), 315-324.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), 878-891.
- Schwartz, S., & Huisman, S. (1995). Value Priorities and Religiosity in Four Western Religion. *Social Psychology Quarter*, 58(2), 88-107.
- Schweitzer, F. (2006). Differences between religion and spirituality in children and adolescents. Em E. M. Dowling, & G. Scarlett, *Encyclopedia of religious and spiritual development*, 119-122. London: Sage Publications.
- Selltiz, C., Jahoda, M., Deutsch, M., & Cook, S. (1967). *Métodos de Pesquisa nas Relações Sociais*. São Paulo: EDUSP.
- Sheldrake, P. (2013). What is spirituality? Em P. Sheldrake, *Spirituality: a brief history*, 14-29. John Wiley & Sons.
- Silberman, I. (2005). Religion as a meaning system: implications for the new millennium. *The Society for the Psychological Study of Social Issues*, 61(4), 641-663.
- Silberman, I., Higgins, E. T., & Dweck, C. S. (2005). Religion and world change: Violence and terrorism versus peace. *Journal of Social Issues*, 61(4), 761-784.
- Silva, A. C., Durante, D. G., & Biscoli, F. R. (2015). Espiritualidade no Ambiente de trabalho: um estudo bibliométrico da produção acadêmica nacional 2010-2014. *XVIII SEMEAd*. São Paulo.
- Silva, V. G. (2005). *Candomblé e Umbanda: caminhos da devoção brasileira*. São Paulo: Selo Negro.
- Son, J., & Wilson, J. (2011). Generativity and Volunteering. *Sociological Forum*, 26(3), 644-667.

- Son, J., & Wilson, J. (2012). Using Normative Theory to Explain the Effect of Religion and Education on Volunteering. *Sociological Perspectives*, 55(3), 473-499.
- Spilka, B., Shaver, P. R., & Kirkpatrick, L. A. (1985). A General Attribution Theory for the Psychology of Religion. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 24(1), 1-20.
- Spirituality at work: an overview. (1999). *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 328-331.
- Stake, R. E. (2010). *Qualitative research: studying how things work*. New York: The Guilford Press.
- Stebbins, R. A. (1970). The Subjective Approach. *The Sociological Quarterly*, 11(1), 32-49.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 0(0), 1-16.
- Stone, H. W., Cross, D. R., Purvis, K. B., & Young, M. J. (2003). A study of the benefit of social and religious support on church member during time of crisis. *51(4)*, 327-340.
- Stuckey, J. C. (2003). Faith, aging, and dementia: experiences of Christian, Jewish, and non-religious spousal caregivers and older adults. *Dementia*, 2(3), 337-352.
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 19-29.
- Sutcliffe, S. J. (2008). The Dynamics of Alternative Spirituality: Seekers, Networks, and "New Age". Em J. R. Lewis, *The Oxford Handbook of New Religious Movements*, 1-28. NY: Oxford University Press.
- Tackney, C. T., Chappell, S., Harris, D., Pavlovich, K., Egel, E., Major, R., Stoner, J. (2017). Management, Spirituality, and Religion (MSR) ways and means: a paper to encourage quality research. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(3), 1-10.
- Tecchio, E., Cunha, C. J., & Brand, J. L. (2018). Espiritualidade nas Organizações e criação de conhecimento. *Organização em contexto*, 14(27), 397-425.
- Teixeira, F., & Menezes, R. (2013). *Religiões em Movimento: o censo de 2010*. Petrópolis: Vozes.
- Teixeira, K. C., & Góis, J. B. (2015). Diversidade e Equidade de Gênero em Empresas. *Gênero*, 15(2), 155-162.
- Thomsom, B. S. (2010). Stigma Theory and Religion in Workplace. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 6-10.
- Tracey, P. (2012). Religion and Organization: a critical review of current trends and future directions. *The Academy of Management Annals*, 6(1), 87-134.

- Tracey, P., Phillips, N., & Lounsbury, M. (2014). Taking religion seriously in the study of organizations. *Religion and Organization Theory - Research in the Sociology of Organizations*, 41, 3-21.
- Uhrmacher, P. B. (1995). Uncommon Schooling: A Historical Look at Rudolf Steiner, Anthroposophy, and Waldorf Education. *Curriculum Inquiry*, 25(4), 381-406.
- Valcour, M., Bailyn, L., & Quijada, M. A. (2007). Customized careers. Em H. Gunz, & M. Peiperl, *Handbook of career studies*, 188-210. SAGE Publication.
- Valle, J. E. (2005). Religião e Espiritualidade: um olhar psicológico. Em M. M. AmatuZZi, *Psicologia e Espiritualidade*, 83-107. São Paulo: Paulus.
- Vandenbergh, C. (2011). Workplace spirituality and organizational commitment: an integrative model. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(3), 211–232.
- Vasconcelos, A. F. (2010a). Spiritual Development in Organizations: A Religious-based Approach. *Journal of Business Ethics*, 93, 607-622.
- Vasconcelos, A. F. (2010b). The effects of prayer on organizational life: A phenomenological study. *Journal of Management & Organization*, 16(3), 369–381.
- Vasconcelos, A. F. (2013). Examining worker's perceptions of spirituality in the workplace: an exploratory study. *Management & Marketing Challenges for the Knowledge Society*, 8(2), 231-260.
- Vasconcelos, A. F. (2014). The Spiritually-Based Organization: A Theoretical Review and its Potential Role in the Third Millennium. *Cadernos EBAPE.BR*, 13(1), 183-205.
- Vasconcelos, A. F. (2017). O âmbito e implicações da espiritualidade: uma abordagem dual. *Organizações & Sociedade*, 24(83), 600-617.
- Vasconcelos, E. M. (2006). *A espiritualidade no trabalho em saúde*. São Paulo: Hucitec.
- Vitale, A. (2007). An Integrative Review of Reiki Touch Therapy Research. *Holistic Nursing Practice*, 21(4), 167-179.
- Walker, A. G. (2013). The Relationship between the Integration of Faith and Work with Life and Job Outcomes. *Journal of Business Ethics*, 112(3), 453-461.
- Ward, S. J., & King, L. A. (2017). Work and the good life: How work contributes to meaning in life. *Research in Organizational Behavior*, 37, 59-82.
- Weiss, J. W., Skelley, M. F., Haughey, J. C., & Hall, D. T. (2003). Calling, new careers and spirituality: a reflexive perspective for organizational leaders and professionals. Em M. L. Pava, & P. Primeaux, *Spiritual Intelligence at Work: Meaning, Metaphor, and Morals (Research in Ethical Issues in Organizations, v. 5)*, 175-201. Emerald Group Publishing Limited.

- Westerink, H. (2012). Spirituality in Psychology of religion: a concept in search of its meaning. *Archive for the Psychology of Religion, 34*(1), 3-15.
- Wilt, J. A., Stauner, N., Lindberg, M. J., Joshua, G., Exline, J. J., & Pargament, K. I. (2017). Struggle with ultimate meaning: Nuanced associations with search for meaning, presence of meaning, and mental health. *The Journal of Positive Psychology, 13*(3), 1-12.
- Wong, P. (2013). Wong, P. T. (Ed.). (2013). *The human quest for meaning: Theories, research, and applications*. Routledge.
- Wrosch, C., Scheier, M. F., Miller, G. E., Schulz, R., & Carver, C. S. (2003). Adaptive Self-Regulation of Unattainable Goals: Goal Disengagement, Goal Reengagement, and Subjective Well-Being. *Personality and Social Psychology Bulletin, 29*(12), 1494-1508.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality, 31*(1), 21–33.
- Zinnbauer, B. J., Pargament, K. I., & Scott, A. B. (1999). The emerging meanings of religiousness and spirituality: problems and prospects. *Journal of Personality, 67*(6), 890-918.
- Zinnbauer, B. J., Pargament, K. I., Cole, B., Rye, M. S., Butter, E. M., Belavich, T. G., Kadar, J. L. (1997). Religion and Spirituality: unfuzzy the fuzzy. *Journal for Scientific Study of Religion, 36*(4), 549-554.

APÊNDICES

APÊNDICE 1: INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS – ETAPA 1

PARTE A

1. Em que ano você nasceu?

2. Sexo:

- Mulher
 Homem

3. Desde que ano você está no mercado de trabalho?

(Considere estágio, trabalho voluntário ou informal e emprego formal).

4. Qual é a sua ocupação ou que tipo de cargo você ocupa na empresa em que trabalha?

(Leia atentamente as descrições abaixo e escolha aquele que mais se aproxima do perfil do seu cargo ou ocupação atual).

- Presidente/Diretor – atuação estratégica: abrange toda a organização.
- Gerente – atuação tática: abrange um departamento ou uma área.
- Supervisor/Coordenador – atuação operacional: abrange uma operação ou um projeto.
- Especialista/Analista/Administrativo – outros profissionais da empresa, sem responsabilidade de chefia, cujos cargos exijam ensino superior completo ou em andamento.
- Técnico/Operacional – outros profissionais da empresa, sem responsabilidade de chefia, cujos cargos exijam até o ensino médio ou ensino médio profissionalizante.
- Trainee – participante de um programa para recém-formados que tem o objetivo de acelerar o desenvolvimento profissional para assumir um cargo gerencial.
- Estagiário – estudante do ensino médio ou do ensino superior que tenha firmado um Termo de Compromisso de Estágio com a empresa e sua instituição de ensino.
- Autônomo ou profissional liberal – profissional que trabalha por conta própria, em regime de contrato temporário e/ou sem vínculo empregatício com uma organização (prestador de serviços, representante comercial, profissional liberal ou consultor).
- Empresário/empreendedor – proprietário de um empreendimento ou sócio proprietário de uma organização.
- Aposentado.
- Não trabalho atualmente.

5. Qual a natureza da organização que você trabalha atualmente?

- Privado
- Público
- Sem fins de lucro/ Voluntário/ caridade
- Misto (público e privado)
- Outro (por favor, complete)

6. Em qual setor que você trabalha predominantemente?

- Administração Pública
- Administração, suporte e gestão de resíduos e serviços de mitigação
- Agricultura, Silvicultura, Pesca e Caça
- Artes, entretenimento e recreação
- Comércio atacadista
- Comércio varejista
- Construção
- Cuidados de Saúde e Assistência Social
- Finanças e Seguros
- Gestão de Empresas e Organizações
- Hotelaria e Serviços de Alimentação
- Imobiliário, Locação e Leasing
- Informações
- Manufatura
- Mineração, Indústrias Extrativas e Extração de Petróleo e Gás
- Profissional, Científico e Serviços Técnicos
- Serviços Educacionais
- Transporte e Armazenagem
- Utilidades
- Outros (por favor, complete)

7. Desde que ano você tem esta ocupação ou ocupa este cargo?**8. Você faz algum trabalho voluntário atualmente?**

- Sim
- Não

9. Qual é o seu nível de escolaridade atual?

(Considere o mais alto já concluído).

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Curso Superior
- Pós-Graduação
- Lato Sensu (MBA, Aperfeiçoamento ou Especialização)
- Mestrado
- Doutorado

10. Qual é a área do seu curso de graduação?

(É permitido marcar mais de uma, no entanto, marque apenas as concluídas).

- Administração
- Astronomia e Física
- Matemática e estatística
- Ciências agrárias
- Ciências biológicas
- Ciências contábeis
- Ciências da computação
- Ciências da saúde
- Ciências humanas
- Comunicação social
- Direito
- Economia
- Educação
- Engenharias
- Geociências
- Letras e artes
- Psicologia
- Química
- Outra (especifique)

11. Qual a sua faixa de renda bruta mensal individual?

(Não considere a renda de outros membros de sua família).

- Até R\$1.356,00
- Entre R\$1.356,01 e R\$2.034,00
- Entre R\$2.034,01 e R\$3.390,00
- Entre R\$3.390,01 e R\$5.424,00
- Entre R\$5.424,01 e R\$10.170,00
- Entre R\$10.170,01 e R\$14.238,00
- Entre R\$14.238,01 e R\$20.340,00
- Entre R\$20.340,01 e R\$30.510,00
- Acima de R\$30.510,00

12. Qual o seu estado civil?

- Solteiro(a)
- Casado(a)/ Vive com companheiro(a)/ União estável
- Separado(a)/ Divorciado(a)

- Viúvo(a)
- Outro (especifique)

13. Você tem filhos?

- Não
- Sim. Quantos?

13a. Se sim, quantos?**14. Com qual religião você mais se identifica?**

- Católica Apostólica Romana
- Católica Apostólica Brasileira
- Católica Ortodoxa
- Evangélica
 - Evangélicas de Missão:
 - Igreja Evangélica Luterana
 - Igreja Evangélica Presbiteriana
 - Igreja Evangélica Metodista
 - Igreja Evangélica Batista
 - Igreja Evangélica Congregacional
 - Igreja Evangélica Adventista
 - Outras Evangélicas de Missão (por favor, especifique)
 - Evangélicas de Origem Pentecostal:
 - Igreja Assembleia de Deus
 - Igreja Congregação Cristã do Brasil
 - Igreja O Brasil para Cristo
 - Igreja Evangelho Quadrangular
 - Igreja Universal do Reino de Deus
 - Igreja Casa da Bênção
 - Igreja Deus é Amor
 - Igreja Maranata
 - Igreja Nova Vida
 - Evangélica Renovada não determinada
 - Comunidade Evangélica
 - Outras Igrejas Evangélicas de Origem Pentecostal (por favor, especifique)
- Outras religiosidades cristãs
- Igreja de Jesus Cristo dos Santos dos Últimos Dias
- Testemunha de Jeová
- Espiritualista
- Espírita
- Umbanda
- Candomblé
- Outras declarações de religiosidades afro-brasileiras
- Judaísmo

- Hinduísmo
 Budismo
 Islamismo
 Tradições esotéricas
 Tradições indígenas
 Sem religião
 Agnóstico
 Ateu
 Outras religiosidades (por favor, preencha)

PARTE B

15. Com que frequência você costuma participar de serviços religiosos (cultos, missas, sessões, estudos bíblicos, reuniões, grupos de oração etc.)?

- Nunca
 Uma vez por ano
 Algumas vezes por ano
 Uma vez por mês
 A cada 14 dias
 Uma vez por semana
 Várias vezes por semana

Por favor, indique nas questões abaixo, qual o nível de interesse que você tem, ou, de importância que você dá aos seguintes conteúdos:

16. Quanto você se interessa em aprender mais sobre assuntos religiosos?

Nem um pouco (1)	Um pouco (2)	Mais ou menos (3)	Bastante (4)	Muitíssimo (5)
---------------------	-----------------	----------------------	-----------------	-------------------

17. Qual é a importância da oração pessoal para você?

Nem um pouco (1)	Um pouco (2)	Mais ou menos (3)	Bastante (4)	Muitíssimo (5)
---------------------	-----------------	----------------------	-----------------	-------------------

18. Até que ponto você acredita na existência de Deus ou de algo divino?

Nem um pouco (1)	Um pouco (2)	Mais ou menos (3)	Bastante (4)	Muitíssimo (5)
---------------------	-----------------	----------------------	-----------------	-------------------

19. Que importância tem para você a participação em atividades religiosas (cultos, missas, rituais religiosos, sessões, reuniões)

Nem um pouco (1)	Um pouco (2)	Mais ou menos (3)	Bastante (4)	Muitíssimo (5)
---------------------	-----------------	----------------------	-----------------	-------------------

20. Até que ponto você acredita em vida após a morte – por exemplo, imortalidade da alma, ressurreição ou reencarnação?

Nem um pouco (1)	Um pouco (2)	Mais ou menos (3)	Bastante (4)	Muitíssimo (5)
---------------------	-----------------	----------------------	-----------------	-------------------

Por favor, indique a frequência com que as situações ou eventos abaixo ocorrem com você:

21. Com que frequência você pensa sobre questões religiosas?

Nunca (1)	Raramente (2)	Ocasionalmente (3)	Muitas vezes (4)	Frequentemente (5)
--------------	------------------	-----------------------	---------------------	-----------------------

22. Com que frequência você passa por situações nas quais tem o sentimento de que Deus ou alguma coisa divina quer se comunicar ou revelar alguma coisa para você?

Nunca (1)	Raramente (2)	Ocasionalmente (3)	Muitas vezes (4)	Frequentemente (5)
--------------	------------------	-----------------------	---------------------	-----------------------

23. Com que frequência você passa por situações nas quais tem o sentimento de que Deus ou um ser superior intervém em sua vida?

Nunca (1)	Raramente (2)	Ocasionalmente (3)	Muitas vezes (4)	Frequentemente (5)
--------------	------------------	-----------------------	---------------------	-----------------------

24. Com que frequência você normalmente ora/reza?

- Nunca
- Uma vez por ano
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- A cada 14 dias
- Cerca de uma vez por semana
- Várias vezes por semana
- Cerca de uma vez por dia
- Várias vezes por dia

Isto conclui a pesquisa. Muito obrigada por sua valiosa contribuição!

Alguns respondentes serão convidados para uma entrevista. Você concorda em participar?

Se sua resposta for sim, por favor, liste seu e-mail e/ou telefone para contato.

E-mail:

Telefone de contato:

Você está interessado em receber um resumo da pesquisa?

Se sua resposta for sim, por favor, liste seu e-mail para contato.

E-mail:

Vale ressaltar que essas informações só serão usadas para correspondência relacionada a esta pesquisa, e não solicitarei para outras pesquisas ou informarei seu e-mail para uso de outra pessoa.

APÊNDICE 2: MODELO DE MENSAGEM CONVITE PARA PARTICIPAÇÃO DE PESQUISA (ETAPA 1)

Olá Prezada (o) Ex-Aluna (o),

Como vai você? Espero que esta mensagem a (o) encontre muito bem.

Em nossas aulas conversamos sobre diversos aspectos relacionados a Gestão de Pessoas e, especialmente, sobre planejamento e desenvolvimento de Carreiras. Falamos como é importante e atual termos trajetórias profissionais alinhadas com nossos valores e interesses. Esta é uma das principais linhas de estudo em Carreiras em todo o mundo.

A proximidade com a Universidade traz, para a FIA e para nossas aulas, os temas e os estudos que estão nas fronteiras do conhecimento em Gestão. Você já deve ter notado que as questões mais profundas sobre Natureza Humana têm sido introduzidas quando se fala em modelos de gestão de vanguarda. Uma dessas questões é Espiritualidade nas Organizações.

Franciele Parrilla, minha orientanda de Doutorado na FEA/USP, está estudando tal questão – Espiritualidade Religiosa e mundo do trabalho. Como nossas aulas na FIA são alimentadas pelas pesquisas que conduzimos na Universidade, sinto-me à vontade para solicitar a meus alunos FIA que colaborem para as pesquisas de meus alunos FEA.

Peço sua colaboração para preencher o questionário da pesquisa da Franciele, disponível no link: <https://franparrilla.limequery.com/948626?lang=pt-BR>

O preenchimento levará entre 5 a 10 minutos e pode ser realizado pelo smartphone ou computador.

Como agradecimento pela contribuição, ao final do estudo, eu e minha aluna faremos uma palestra sobre o tema, para a qual você será convidada (o).

Muito obrigada,

Um forte abraço,
Tania Casado.

APÊNDICE 3: INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS – ETAPA 2**ROTEIRO DE ENTREVISTA**

Nome:

Data:

Local:

Duração:

Introdução: Breve apresentação e preparação para a entrevista

Tema: Questões religiosas no mundo do trabalho.

Sobre a gravação e anotações:

Termo de consentimento esclarecido.

Autorização para a gravação da conversa.

PARTE A – ASPECTOS PESSOAIS E TRAJETÓRIA PROFISSIONAL

Me fale sobre você.

Você no mundo do trabalho.

Me conte sobre sua trajetória profissional. Por exemplo, pode começar falando sobre a entrada no mundo do trabalho, como iniciou a vida profissional.

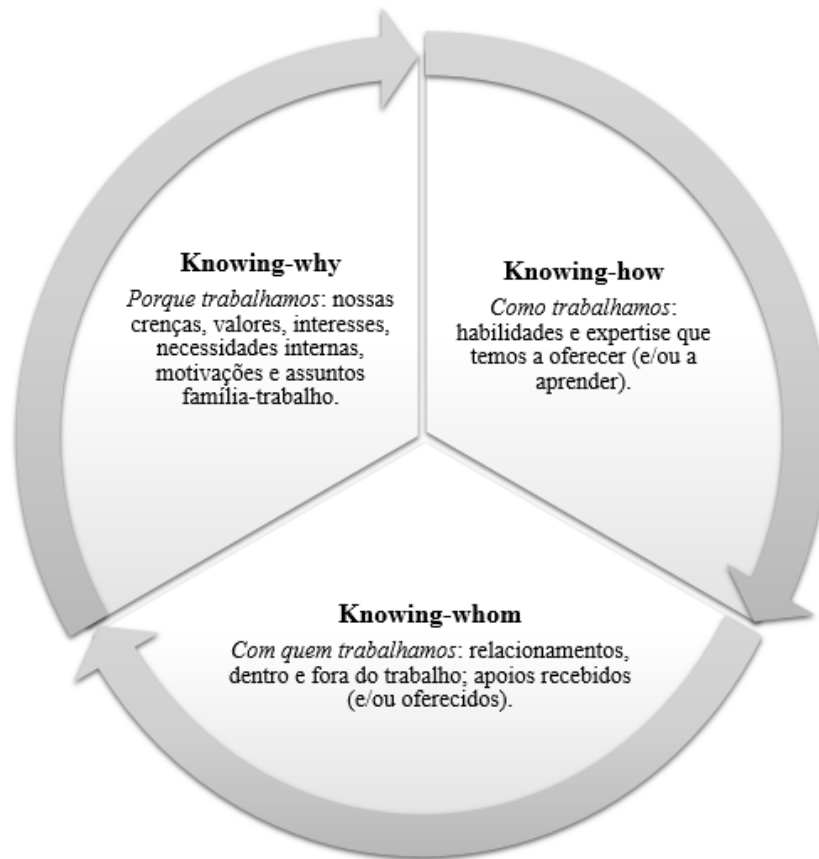
Trabalho Voluntário

Você mencionou no questionário respondido na primeira etapa da pesquisa, que realiza trabalho voluntário. Poderia comentar sobre isso?

As Carreiras Inteligentes

Quando tratamos de gestão e planejamento de carreira atualmente, alguns aspectos são considerados importantes. Segundo um estudioso chamado Michael Arthur, são três os principais aspectos, ou as principais competências de carreira:

- **Saber porquê** trabalhamos (que está relacionado às nossas crenças, valores, interesses, necessidades internas, motivações e assuntos família-trabalho);
- **Saber como** trabalhamos (que está relacionado às habilidades e expertise que temos a aprender e a oferecer); e
- **Saber com quem** trabalhamos: relacionamentos, dentro e fora do trabalho; apoios oferecidos e recebidos.



Poderia comentar sobre sua carreira pensando nesses 3 aspectos?

PARTE B – ASPECTOS RELIGIOSOS

Aspecto religioso.

(Caso não tenha sido mencionado esse aspecto).

As análises estatísticas realizadas com base nas suas respostas ao questionário da primeira etapa da pesquisa indicaram que você tem alto grau de centralidade religiosa. Isso significa que a religião é um aspecto central na sua vida.

Apesar de ser um aspecto indicado como importante, não apareceu na sua fala até o momento.

Poderia comentar sobre isso?

Primeiro contato com a religião de pertença.

Também no formulário você respondeu você assinalou como resposta à questão “Com que religião você se identifica”

Como foi seu primeiro contato com essa religião?

Relação atual.

Qual a sua relação atual com essa religião?

PARTE C – AS RELAÇÕES

Retomando o modelo de carreiras que vimos anteriormente:

Knowing-why

Você consegue identificar relações entre a sua fé, sua religiosidade, e o **porquê** você trabalha?

— . . . suas crenças relacionadas ao seu trabalho;

- . . . aos seus valores relacionados ao trabalho;
- . . . aos seus interesses e necessidades internas relacionadas ao trabalho;
- . . . suas motivações relacionadas ao trabalho
- . . . ou questões relacionados a trabalho e família?

Knowing-how

Você consegue identificar relações entre a sua fé, sua religiosidade, e o **como** você trabalha?

- . . . com suas habilidades e expertises?
- . . . ao que você tem a aprender ou aprendeu?
- . . . ou ao que você tem a oferecer?

Knowing-whom

Você consegue identificar relações entre a sua fé, sua religiosidade, e o **com quem** você trabalha?

- . . . por exemplo, em apoios recebidos ao longo da sua trajetória profissional?
- . . . em apoios recebidos e oferecidos ao longo da sua trajetória profissional?
- . . . alguma relação de sua rede de relacionamentos ligado ao trabalho?

ENCERRAMENTO

Você gostaria de acrescentar ou falar algo que eu não tenha perguntado?

APÊNDICE 4: MODELO DE MENSAGEM CONVITE PARA ENTREVISTA – MENSAGEM 1

Olá,

Espero que este e-mail encontre você bem.

Primeiramente, agradeço sua valiosa participação na primeira etapa de minha pesquisa e sua disponibilidade para a segunda, que agora inicio.

Como você se disponibilizou em participar da segunda etapa da pesquisa, retomo contato para solicitar um encontro presencial para que eu possa entrevistá-lo.

Minha solicitação a você é para o período entre XXX e XXX.

Por favor me informe qual a melhor data, horário e local, que irei até você.

Caso o período seja impossível para você, por favor, me avise e encontraremos uma data conveniente para você.

Mais uma vez, muitíssimo obrigada.

Um abraço,

Fran Parrilla

APÊNDICE 5: MODELO DE MENSAGEM CONVITE PARA ENTREVISTA – MENSAGEM 2

Título da mensagem: USP – Pesquisa Espiritualidade e mundo do trabalho – Retomando nosso contato.

Prezado Ex-aluno,

Em primeiro lugar, muito obrigada pela sua participação na Fase 1 da pesquisa de minha aluna de doutorado Fran Parrilla. A Fase 1 coletou os dados por meio de questionários online entre julho e novembro de 2018.

Recentemente você também deve ter recebido uma segunda mensagem de minha orientanda solicitando uma entrevista, presencial ou por Skype. O texto do e-mail está no arquivo anexado a esta mensagem.

Sei da agenda atribulada de todos meus alunos e ex-alunos, mas me atrevo a escrever para reforçar a importância da sua colaboração para o êxito da pesquisa.

A pesquisa da Fran Parrilla é inovadora e o tema está entre os mais avançados de pesquisa em Carreiras, em diversos países. Respondentes com seu perfil agregam muito à qualidade do estudo.

As pesquisas realizadas na USP se transformam em conhecimentos e práticas compartilhados na sociedade. Nossas aulas na FIA são um bom exemplo da disseminação dos achados das pesquisas da USP.

A entrevista será realizada em local (ou por Skype) e horário mais convenientes a você. Reforço que os dados e informações obtidos serão tratados em conjunto, preservando o anonimato de todos os respondentes.

Se você puder aceitar colaborar com a pesquisa, por favor responda para a Fran, copiada nesta mensagem. Ela precisa coletar as informações entre XXX e XXX, para cumprir os prazos impostos pela USP.

De qualquer modo, muito obrigada.

Todos os respondentes que desejarem, receberão um resumo executivo sobre os resultados da pesquisa e uma palestra, após a defesa da tese, será oferecida a todos os respondentes.

Um abraço forte,
Tania Casado.

APÊNDICE 6: TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

Antes de tomar a decisão final sobre sua colaboração, não hesite em fazer todas as perguntas que julgar necessárias.

Declaro, por meio deste termo, que concordei em participar da entrevista para a pesquisa da doutoranda Franciele Aline Parrilla, aluna da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, cujo objetivo é tratar de questões de Espiritualidade e mundo do trabalho.

Eu sei que posso me recusar a responder uma ou outra das questões, se eu assim decidir. Entendo também que eu posso pedir o cancelamento da entrevista, o que anulará meu aceite de participação e proibirá a pesquisadora de utilizar as informações de mim obtidas até então.

A fim de ser transcrita literalmente, autorizo o uso do gravador, ciente de que a minha identidade não será revelada e de que todas as informações serão utilizadas apenas pela pesquisadora para fins acadêmicos.

Fui informado (a) que esta pesquisa é orientada pela Profa. Dra. Tania Casado, quem poderei contatar, se achar necessário, pelo e-mail tcasado@usp.br.

Afirmo que aceitei participar voluntariamente, sem receber incentivo financeiro, a fim de colaborar com o sucesso da pesquisa acadêmica.

Participação na entrevista

<p>Data: _____</p> <p>Local: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p><u>Pessoa entrevistada:</u></p> <p>Nome: _____</p> <p>Assinatura: _____</p>
	<p><u>Entrevistadora:</u> Franciele Aline Parrilla (fran.parrilla@usp.br)</p> <p>Assinatura: _____</p>

GLOSSÁRIO

Antroposofia: abordagem espiritualista moderna desenvolvida pelo austríaco Rudolf Steiner (1861-1925). Fundamenta-se na noção de uma estreita inter-relação entre o mundo visível e um mundo espiritual. Os princípios básicos da Antroposofia foram descritos em três de suas principais obras: Teosofia, Ciência Oculta e Conhecimento dos mundos superiores (Franciulli, 2016; Ryan, 2006; Uhrmacher, 1995).

<http://institutorudolfsteiner.org.br/antroposofia/>

<http://www.sab.org.br/antrop/ANmainFrame.htm#ME>

Aura: é considerada, em linhas de estudo espiritualistas, como um campo de energia extrafísica que envolve os seres vivos. Segundo o esoterismo, a aura é constituída por camadas de cores, sendo cada cor associada a uma frequência energética. A aura assumiria, assim, uma cor de acordo com a energia transmitida.

Cabala: *Kabbalah* deriva de o hebraico “receber” ou “tradição”. Sistema filosófico-religioso judaico de origem medieval, ensina uma filosofia mística e holística, com um modelo multinível do universo e uma visão imanentista de Deus. Desde a década de 1970, foi assimilada e adaptada pelos movimentos esotéricos. Os grupos contemporâneos usam os ensinamentos para a investigação filosófica e como um caminho de autodesenvolvimento espiritual relevante para a vida cotidiana (Puttick, 2006)

Eneagrama: no grego a palavra “enneia” significa “nove” e “grama” significa “desenho”. Em sua adaptação moderna pelos movimentos esotéricos, é uma ferramenta de autoconhecimento, que transmite pictoricamente (na forma de um círculo envolvendo nove pontos equidistantes conectados por nove linhas que se cruzam) um sistema de classificação de tipos de personalidade: (1) perfeccionista; (2) prestativo; (3) realizador; (4) individualista; (5) observador; (6) conservador; (7) visionário; (8) líder e (9) pacificador (Moore, 2006).

Karma (ou carma): (palavra sânscrita que significa "ação; feito; destino") é um termo utilizado em diferentes tradições religiosas (como o budismo, hinduísmo e espiritismo) assumindo significados específicos em cada uma delas. Os movimentos esotéricos incorporaram e popularizam a palavra que é utilizada para referir-se ao conjunto de ações humanas e suas consequências no tempo.

Ken Wilber: pensador americano, criador da Psicologia Integral, cuja obra dedica-se a integrar as diferentes áreas do conhecimento (as Ciências, as Artes, a Filosofia e a Espiritualidade). A preocupação em conectar religião e ciência baseia-se numa releitura da psicologia analítica de Carl Gustav Jung, e em sua própria experiência e na de diversos místicos de algumas das grandes tradições de sabedoria, tanto ocidentais quanto orientais (Ferreira & Silva, 2016; Hanegraaff, 1996).
<http://www.kenwilber.com/home/landing/index.html>

Leitura da aura: (ou análise da aura) é uma técnica de leitura energética que objetiva o autoconhecimento e cura. A técnica pode assumir diferentes características e objetivos dependendo da linha esotérica.

Magnified Healing: técnica de cura energética, associada à inspiração da divindade do budismo Kuan Yin, relacionada às ideias de compaixão e de misericórdia. <https://magnifiedhealing.com>.

Prana: Prāna (em sânscrito: प्राण) significa “sopro de vida”. Na filosofia *vedanta*, *prana* é a energia vital, a força de sustentação dos seres vivos. *Prana* permeia todas as formas de vida, cumprindo várias funções vitais, mas não é, em si, a alma (*Atman*).

<http://veda.harekrsna.cz/encyclopedia/prana.htm>

Reiki: técnica de cura vibracional ou energética, comumente facilitada pelo toque das mãos, que se acredita equilibrar o biocampo e fortalecer a capacidade do corpo de se curar (Clarke, 2006; Miles & True, 2003; Vitale, 2007).

<https://web.archive.org/web/20150411002903/https://nccih.nih.gov/health/reiki/introduction.htm>

Yoga: palavra sânscrita pode ser compreendida como união, junção, integração, conexão. Filosofia milenar proveniente da Índia, a yoga possui diversas modalidades, sendo as mais conhecidas no ocidente aquelas que utilizam os exercícios respiratórios que equilibram a bioenergia (*orgônio*), denominados de *pránáyāma*; as posturas físicas (*ásanas*) de alongamento, força isométrica e equilíbrio, o relaxamento psicofísico (*yoganidra*) e a meditação (*dhyana*) (Baptista & Dantas, 2002; Garfinkel, 2000; Cavalari, 2011).

Satsang: do sânscrito *sat* = verdade e *sanga* = companhia (traduzido como "encontro com a verdade"), é um ritual indiano que, tradicionalmente, envolve ouvir ou ler as escrituras, refletir, discutir e assimilar seu significado. Em um *satsang*, os presentes fazem perguntas ao mestre, que os direciona ao “encontro com a verdade” (Rybak, Sathaye, & Deuskar, 2015).

<https://www.dhamma.org/pt-BR/index>

(Sri) Prem Baba: mestre da linhagem ancestral *Sachcha*, foi o primeiro brasileiro a dirigir um *ashram* (eremitério hindu) na Índia. Fundador do movimento global do instituto *Awaken Love*, Prem Baba tem atualmente milhares de discípulos espalhados pelo mundo.

<https://www.sriprembaba.org/>

Thetahealing: conjunto de técnicas de cura energética, quântica e espiritual, criado pela americana Vianna Stibal. Através de exercícios de meditação, acredita-se acessar uma onda cerebral de profundo relaxamento, denominada *Theta*, que permite identificar e transformar crenças e padrões limitantes armazenados no subconsciente.

Vipassana: técnica de meditação budista que objetiva experimentar a verdadeira natureza da realidade. Envolve a atenção plena no momento presente e tem como base o foco na respiração e na observação das sensações do corpo (Cahn, Delorme, & Polich, 2010; Chiesa, 2010; Chrystides, 2006).