

## ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

KLAIME, Sumaya.<sup>1</sup>  
MUXFELDT, Ana Maria.<sup>2</sup>

### RESUMO

O artigo expõe a visão sobre a espiritualidade nas organizações. A Psicologia é um campo recente, logo, esse tema é mais novo ainda, havendo pouca informação sobre o mesmo. Contudo, há mudanças ocorrendo, sendo assim quem não seguir as mesmas, passará despercebido. Apesar de muitos administradores fecharem os olhos para isso, sendo até preconceituosos, e, ainda por acharem que a espiritualidade tem a ver com religião, muitos não querem perder tempo e estão buscando informações, indo atrás de mudanças e novas propostas para o desenvolvimento e evolução da sua empresa. Antigamente, possuir formação universitária, era o diferencial, entretanto, atualmente nem uma pós-graduação basta. O tema tem despertado interesse nos gestores, os quais não querem ficar para trás. Atualmente, as pessoas buscam pelo diferencial, estão em busca da mudança, sua colocação e recolocação no mercado, quem não se atentar perderá tempo e recursos. Sendo assim, a espiritualidade nas organizações, está sendo um diferencial para as mesmas, para que o funcionário que compõe a equipe, tenha um comprometimento consigo, desenvolva virtudes e aprenda como conhecer a si mesmo. Mesmo que para alguns autores, a evidência sobre esse tema seja nula e empírica, as empresas estão buscando se informar sobre este, porque eles colocam que o local se torna mais agradável, respeitoso, e as pessoas trabalham felizes, ocasionando o rendimento, tanto no ato de se doar, quanto para que a função escolhida seja exercida da melhor forma possível, referindo-se aos rendimentos lucrativos, dessa forma, gerando a satisfação mútua entre gestores e colaboradores.

**PALAVRAS-CHAVE:** Espiritualidade. Comprometimento. Ética. Autoconhecimento. Virtudes.

### 1. INTRODUÇÃO

De tempos em tempos, a mudança chega em nossas vidas para dar nos dar um *up*, uma movimentada para que as coisas não fiquem estáticas, estagnadas e paradas. O mundo está mudando, as pessoas estão sentindo essas mudanças de uma forma muito acelerada, porquê precisa ser mesmo rápida. Isso faz parte do processo de uma evolução. Não tem como as coisas crescerem ou não mudarem, porque isso faz parte de uma nova era, e, gradativamente vai fazer parte de uma outra era e assim por diante. O que comprávamos a dez anos atrás, não compramos mais e muitas delas nem encontramos em mercados. Não apenas a dez anos, pode ser a cinco ou até mesmo a um ano atrás. Isso é a evolução e faz parte de uma globalização, de uma economia e conseqüentemente de um mundo repleto de competitividade.

Há forças acontecendo para que as mudanças sejam possíveis, se tornem possíveis e realizáveis, assim acabam nos empurrando a frente como se fosse uma ajuda, para que o

---

<sup>1</sup>Acadêmica do curso de Psicologia, Centro Universitário da Fundação Assis Gurgacz. E-mail: sumayaklaime10@gmail.com

<sup>2</sup>Orientadora. Psicóloga especialista em Gestão de Recursos Humanos (RH), docente do curso de Psicologia, Centro Universitário da Fundação Assis Gurgacz. E-mail: ammuxfeldt@gmail.com

crescimento e a evolução sejam alcançáveis. Por exemplo, a tecnologia (computadores mais rápidos), natureza do trabalho (envelhecimento da população e imigração), choques econômicos (alta repentina de alguns produtos, juros e mercado imobiliário), competição e concorrência, política internacional (abertura de mercado na China, embargos ao Irã e Iraque), são seis forças que estimulam a mudança (ROBBINS, JUDGE e SOBRAL, 2010).

De uma certa forma, a população sabe sobre essas mudanças, porque elas estão nas mídias, é necessário que possamos acompanhá-las, pois já são normalizadas no meio em que vivemos. Ligamos a televisão e as notícias são sempre as mesmas, economia, política, recessão, aumento da gasolina, empresas faturando milhões enquanto outras buscam parcerias e tentam mudar seu faturamento, reformulando o quadro de funcionários afim de buscar melhores resultados. Para alguns autores, acredita-se que para mudar, precisa ousar, chegando a comparar uma mudança com cirurgia plástica e maquiagem, ou seja, as mudanças precisam ocorrer, mas de uma forma mais forte, penetrante, de uma forma brusca para que se atinja o objetivo (ROBBINS, JUDGE e SOBRAL, 2010).

Para Menegat (2014), o ambiente de trabalho está mudando de uma forma muito rápido, porque o mundo também está mudando da mesma forma. Mas há outro tópico, que agora também está fazendo parte dessa mudança, mas que é desconhecido de grande parte das pessoas, pois é algo diferenciado, que é a espiritualidade nas organizações.

A espiritualidade nas organizações, tem sido uma proposta inovadora e diferenciada, já que sua procura pelo diferencial tem sido grande, por consequência, as pessoas tem buscado compreender e se inteirar do que realmente se trata. Tendo em vista que a espiritualidade está presente na humanidade desde o começo, porém o despertar para sua ocorrência vem ganhando espaço dentro do mercado de trabalho, se profissionalizando cada vez mais, buscando conhecimento, cultura, informação, já que o mercado de trabalho está mais competitivo, e o básico acaba por não bastar, porque o básico todo mundo faz (COSTA, 2014). O autor ainda enfatiza que está precisando de algo a mais nesses últimos tempos, pois é preciso cuidar do espírito. Algumas empresas que já saíram na frente estão buscando líderes que atuem e entendam desse novo tipo de conceito, para que possam ajudar os colegas na empresa a se beneficiarem e usarem a seu favor, e, de que maneira a espiritualidade pode servir para auxiliar os demais funcionários a lidar com pressão do dia a dia, com o emocional, as empresas procuram líderes que ajudem seus subordinados a despertarem virtudes e qualidades, para que todos juntos possam contribuir positivamente com as organizações.

Percebe-se que está na hora das pessoas buscarem mais, de aprimorarem seus conhecimentos técnicos e científicos, mas não apenas estes, mas também buscarem por uma qualidade de vida, em que precisa cuidar do corpo, da mente e principalmente do espírito.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A revolução industrial acabou abrindo as portas para o desenvolvimento, mas ela ofereceu um futuro indefinido, em que o homem não podia opinar, porque ele não tinha voz, mas ele precisava de apoio e segurança, mas ele não tinha, porque aquilo que se cogitava era apenas o lado material, o materialismo se impregnou, e, a temática da espiritualidade nas organizações, nem se cogitava na época, aquilo que era o foco na época e o que era mais importante era que cada um mantivesse seu emprego.

Aos poucos os gestores estão percebendo que é necessário olhar o homem por inteiro, ou seja, não apenas no material, mas no físico, psíquico e espiritual, como um ser só e para isso precisam desenvolver um local apropriado para que se comecem a colocar em prática. E mesmo que ainda a espiritualidade venha caminhando a passos lentos, mas de uma forma que as empresas estão curiosas e indo atrás para se inteirarem sobre o assunto. Com conceitos definidos, como de acordo com Ashmos e Duchon (2000, p. 37) “a espiritualidade é o reconhecimento de que os empregados têm uma vida interior que alimenta e é alimentada pela realização de trabalho com significado num contexto de comunidade.”

Na visão de Moggi (2008) a espiritualidade está inserida na essência das pessoas, como virtudes, valores e conhecimento. A partir do momento que a pessoa consiga desenvolver virtudes, é uma porta aberta para realizar esse trabalho espiritual nas organizações, porque a espiritualidade está voltada para o ser e não para o ter. Assim o local de trabalho passa a ser um ambiente leve, com pessoas desenvolvendo virtudes, e quanto mais desenvolverem, quanto mais compartilharem as mesmas ideias sobre esse tema, para esse mesmo modo de agir dentro das organizações, conseqüentemente a empresa ganha em termos de rendimentos e estará um passo ao sucesso, tendo produção e lucro.

Um olhar novo e diferenciado é a espiritualidade dentro das organizações e tem se buscado não somente o resultado, mas uma nova maneira de se trabalhar que é humanizar a empresa buscando o lado espiritual. E a espiritualidade no ambiente de trabalho, é um movimento que está surgindo dentro das empresas, como contraponto à falta de relacionamento fraternos, que

anteriormente havia nas famílias, em igrejas e nos clubes sociais (MENEGAT, SARMENTO e DÍAZ, 2014).

## 2.1 ESPIRITUALIDADE E RELIGIÃO

Há muito tempo atrás as religiões comandavam o mundo, as igrejas por trás ditavam as regras de reinados, empresas, sociedades. Estamos vindo de um processo onde isso não acontece mais, mas a espiritualidade nas organizações tem tudo para ser uma grande tendência dessa era, das novas gerações. No entanto é muito comum as pessoas confundirem espiritualidade com religião, mas no contexto são coisas totalmente diferenciadas.

Na visão de Paula e Costa (2008),

Quando pensamos em espiritualidade no ambiente de trabalho, dá a impressão que cada um leva a sua religião, a sua crença para o ambiente, podendo causar desentendimentos, porque cada um poderia achar que a sua religião é a mais correta, mas as pessoas não precisam ter uma religião para ter uma espiritualidade desenvolvida (PAULA e COSTA, 2008).

Os autores continuam falando que nas empresas não tem rituais, nem práticas religiosas, que não vão se deparar com santos espalhados por toda a empresa, mas, também não significa nada, se, por ventura tiver um altar para os funcionários realizarem suas preces, mas isso não tem nada a ver isso com o tema de espiritualidade nas organizações especificamente.

Na visão de Menegat *et al* (2014) “a espiritualidade são os valores e virtudes conquistados e desenvolvidos durante a vida das pessoas, não segue rituais e nem crenças [...] é algo diferente de administrar”. Hoje, uma empresa fazendo com que as pessoas busquem transcender, caso a mesma almeje crescer, é necessário investir nas pessoas que ali trabalham e precisa-se unir gestão com espiritualidade.

Claro que as pessoas são únicas, diferenciadas, cada mente, personalidade e caráter, são diferenciados e possuem sua singularidade cada um tem uma qualidade em algo que deixa a desejar no outro e assim vice-versa. O que um pode ser bom em alguma coisa, o outro pode ser bom em pontos diferenciados. Unir o máximo de virtudes, sempre é o que gostaríamos que acontecesse.

Na empresa vão ter aqueles que serão mais aptos para as coisas de gestão, administração, mas nada relacionado a espiritualidade, mas também poderá ter aquele que o seu lado espiritual esteja amais desenvolvido, e o melhor seria unir o material com o transcendental, razão e sentimento (MENEGAT, SARMENTO e DÍAZ, 2014).

Portanto, segundo Costa (2014), para aqueles que desconhecem o conteúdo, podem pensar que se trata de religião levada as empresas, mas não é isso que propõe o tema, são assuntos diferenciados e praticados distintamente.

## 2.2 NEGÓCIOS E ESPIRITUALIDADE PODEM SE MISTURAR?

Manz (2006) afirma, que se o tema já confunde algumas pessoas, em razão de pensarem que o significado de religião e espiritualidade são as mesmas coisas, muitos pensam que não se pode misturar negócios com espiritualidade e acabam se confundindo mais uma vez. Paula e Costa (2008) tem uma visão muito interessante sobre esse ponto, já que afirmam que isso é uma crença pessoal em pensarem que não pode se misturar espiritualidade com pecúnia, afirmando que “quando as pessoas possuem valores como integridade e honestidade, mas o trabalho nas empresas destaca uma busca impiedosa da lucratividade, elas podem sofrer grande pressão pessoal para agir com frieza e sem ética, ou seja, a empresa quer lucro”. E sabemos que a percentagem de ocorrência sobre esse ponto é bem relevante, apresentando índices altos, porque sob pressão muitas pessoas caem, agindo sem ética, pois não estão preparadas para o impacto, principalmente porque o principal objetivo é o lucro. Seguindo, os mesmos quando falam que “a proposta da espiritualidade veio para ficar, e está cada dia mais ganhando adeptos, é por isso que o campo da espiritualidade não pode mais se separar das organizações”.

Entretanto, para Hawkins (1999) é mais que correto nas organizações buscar o lucro, desde que você faça dentro dos padrões éticos. Ou seja, não é pecado pensar em dinheiro, porque todas as empresas têm o objetivo de crescer nas suas vendas, mas há princípios que devem ser observados. Por isso a escolha de um gestor é fundamental para uma boa direção, buscando manter o foco, sendo assim, o perfil de um gestor deve ser muito bem analisado, saber quem é, como atua na empresa e qual função desempenhará, já que essas pessoas são importantes para dar rumos a vida da empresa e ajudar os demais funcionários e colaboradores.

## 2.3 OS BENEFÍCIOS DA ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Para Rego, Cunha e Souto (2007) alguns estudos têm mostrado que as pessoas com tendência a despertar e que já despertaram para esse novo conceito das empresas, passam a se tornar mais felizes, tendo uma imunidade aumentada, seu poder mental evoluído. Essa pessoa passa a se

controlar mais, tendo menos propensão as doenças, a força interior cresce e a relação com as pessoas melhora. Tudo isso faz com que a pessoa conseqüentemente tenha uma melhor qualidade de vida, e, isso quem vai ganhar não será só ela, mas as pessoas em sua volta, porque haverá uma melhora nos relacionamentos, além disso a empresa terá seus benefícios, visto que passará a ter um funcionário com mais vontade de se desenvolver, de aprender e com seu rendimento aumentado.

Com a crescente deste tema, a impressão que se tem é que falta muito ainda para que as pessoas acreditem nele, porque ainda são poucas as contribuições empíricas que o meio fornece. Para Costa (2014), apesar de muitos ainda não acreditarem alguns estudos tem comprovado o benefício desse despertar fazendo com que as empresas busquem entre colaboradores perfis que atendam esse requisito, e o resultado é um ambiente de trabalho mais feliz, obtendo ajuda mútua entre os colaboradores, com prestatividade, união, e trazendo sucesso e funcionalidade para as organizações.

Paula e Costa (2008) falam que quando a empresa pratica a espiritualidade, ela tem um maior desenvolvimento, há uma melhora no relacionamento entre os empregados, empregador, chefes e diretores, há uma melhora no clima organizacional, há respeito e maior comprometimento, melhorando também a produtividade, qualidade, a imagem da empresa passa a ficar mais positiva, enfim, há muitos aspectos positivos e conseqüentemente fará com que as pessoas trabalhem mais felizes.

Somos seres em evolução, basta olharmos para trás e vemos tudo o que até hoje já conquistamos, mas tudo isso por causa da mudança, vendo que ela é necessária para todos os momentos de nossas vidas. Somos seres adaptáveis, mas temos muito medo da mudança, mesmo aquela que poderá nos beneficiar, mas como não sabemos como terminará e o que acontecerá, ficamos ressabiados, indecisos, amedrontados e temerosos. Temos medo de ousar, de experimentar, de tentar, porque é muito mais fácil ficar com o que está bom, porque de certa forma o ser humano é acomodado, já que fazer algo diferente é assustador, assim como o desconhecido. Por isso o autoconhecimento é fundamental, a partir do momento que a pessoa procura adquirir as virtudes o despertar ocorre, e a mudança vem como consequência, ou seja, o olhar aparece em outra perspectiva, mais ampla, com mais capacidade e força.

Foi realizado um seminário na Universidade de Santa Clara, EUA, com esse tema, e, com base nos depoimentos relatados, estes proporcionaram um entendimento que direcionasse um olhar mais espiritual para a vida deles, onde começaram a se conhecer melhor, escutar aquela voz interior

que muitos autores falam, como se fosse um chamamento para o despertar (REGO, CUNHA e SOUTO, 2007).

### 3. METODOLOGIA

A escolha do tema surgiu em razão do I Congresso Sul Brasileiro de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho, a ser realizada nos dias 10 e 11 de outubro, no auditório da reitoria da UFSC. Através do futuro evento, foi escolhido explorar o desenvolvimento tema recente “Espiritualidade nas Organizações”. Para tal, a pesquisa foi embasada na leitura de alguns artigos científicos *online*, bem como o *google* acadêmico, abrindo possibilidades para a pesquisa de cunho exploratório teórico do referido artigo.

### 4. ANÁLISES E DISCUSSÕES

Diante do exposto e segundo a visão de todos os autores envolvidos e estudados para a realização desse artigo, percebe-se que todos compactuam da mesma ideia sobre o tema espiritualidade nas organizações. Apesar de ser um tema novo, mais ainda que própria psicologia, são poucas as informações para uma pesquisa, porém, sendo suficientes para se registrar dados e resultados positivos, apesar de ser algo empírico. Sabemos a força que a ciência tem e de sua credibilidade, levando em consideração que quando ela comprova algo, todos confiam e acreditam, mas se a mesma ainda não confirmou seus estudos sobre determinado assunto, as pessoas tendem a não confiar e apresentam medo sobre, mesmo se comprovando resultados positivos na sua prática.

Espiritualidade na empresa pode ser considerada como uma nova forma que possibilita ao indivíduo gerenciar, administrar seu trabalho, vivenciar o seu próprio legado como ser humano, aproveitar suas qualidades mais íntimas e inseri-las no seu dia a dia, em sua respectiva função dentro de uma empresa. São qualidades e virtudes desenvolvidas através da conquista íntima do ser, aproveitando o autoconhecimento como gerador de virtudes, ou seja, a partir do momento que o homem se conhece, ele tem mais controle sobre si mesmo, e terá mais noção de como gerenciar sua própria vida familiar, social e profissional. Para a pessoa que possui sua espiritualidade desenvolvida, não significa que a mesma pertence a uma religião, pois ao afirmar que o indivíduo conta com diversas qualidades, não está atrelada que a própria frequente a uma religião católica, budista, taowista, ou alguma outra.

Uma vez perguntaram ao escritor, jornalista e poeta Saramago, como pode homens sem Deus serem bons, e ao que ele respondeu foi fazendo outra pergunta: como podem homens com Deus serem tão maus? E esse tema veio para ficar, porque está na moda o bem, a gentileza, o crescimento e desenvolvimento espiritual, mas não se trata de uma moda passageira, e sim porque realmente as pessoas estão mudando, estão evoluindo, se autoconhecendo, e ficando melhores na sua visão de mundo e na visão de ajuda ao próximo. Só de olharmos para trás e lembramos de quantas guerras a humanidade sofreu, os duelos eram normais quando se tinham algum problema com o outro, antes se surgia alguma desavença recorriamos a agressividade, hoje em dia, apesar de ainda existirem esses desejos de resolver as coisas pela força, estamos nos controlando mais, pois estamos nos educando e reeducando. A espiritualidade nas organizações veio para fazer com que o ser humano leve à prática o que ele tem de melhor, trata-se de um lado contrário ao material, mas não é impossível trabalhar com espiritualidade ao mesmo tempo em que se queira ganhar dinheiro e pensar nos lucros, podemos unir esses dois lados que nos parecem antagônicos, mas usarmos em nosso benefício para que possamos fazê-lo da melhor forma.

Essa base espiritual desenvolvida, irá nos ajudar a nos tornarmos melhores funcionários, chefes, colaboradores, agentes, e nos beneficiará para termos uma melhor qualidade de vida, a vivermos mais felizes e satisfeitos no trabalho, a agirmos com ética, lealdade e profissionalismo, a dominar nossas impulsividades, nervosismo e ansiedade, teremos domínio próprio, pois vamos ser conhecedores de nós mesmos. Mas cada um tem uma escolha na sua vida, um livre arbítrio. Mas tem uma lacuna nesse trabalho e pergunto: mas o indivíduo que não tem uma espiritualidade desenvolvida, não poderá ser feliz? Não poderá também conter seus impulsos? Nem ser ético, profissional, leal em suas funções?

Os autores não falam sobre a falta da espiritualidade, mas enfatizam nos benefícios que o sujeito que a desenvolver pode adquirir, sendo assim, não foram encontrados pontos negativos referentes a este assunto. As oportunidades se encontram ali, a competitividade também, hoje todos estão em busca por seu espaço na sua profissão, as empresas querem alçar cada vez voos mais altos, querem trabalhar muito para que a recompensa seja satisfatória, buscam aproveitar as novidades, o diferencial para atrair mais clientes e faturarem mais. Cada um é conhecedor de si, cada um sabe o que pode agregar para sua vida, talvez esse tema possa aparentar ser difícil de entender e realizar, mas o ser humano é muito mais complicado do que ele pensa que é, e muitas vezes na simplicidade nos tornamos mais fortes e preparados para a vida.



## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do proposto, a espiritualidade nas organizações, tem sido algo novo, e hoje as pessoas buscam o diferencial, ou seja, podemos observar na visão de Costa (2014) que até o meio científico tem procurado se inteirar sobre o assunto, pois a tecnologia está andando e ninguém quer ficar para trás, querem algo novo, diferente, e os profissionais estão procurando seu espaço dentro do mercado de trabalho, visto que está cada vez mais competitivo. Já Menegat *et al* (2014), traz que como esse tema não pode ser comprovado cientificamente, as pessoas não dão crédito a ele, pois acreditam na ciência, apenas com a sua comprovação, acreditam no palpável, material, e quando parte para o lado transcendental ficam duvidosas.

Faz parte de uma nova postura, um novo estilo de vida que pode ser levado para as empresas, porque muito embora empiricamente, as pessoas que começaram a adotar esse estilo, são mais felizes, estão mais abertas às mudanças, a entender o outro, trabalham com mais leveza, sabem o que fazer em momentos de pressão. Quem não gostaria de fazer negócio com empresas que contam com funcionários com qualidades desenvolvidas do lado material sendo que também os que possuem qualidades na parte espiritual?

Para Menegat *et al* (2014), uma das grandes palavras para tentar definir a espiritualidade, é a ética, porque se a pessoa tem uma postura frente a ela, caracterizando esse modelo, os valores são mostrados no dia a dia, e isso refletirá na prática. Com todas essas informações a empresa precisa contar com um gestor altamente capacitado, que esteja à frente da situação, que entenda a situação, propondo-se a adotar essa nova visão, possibilitando levar mais conhecimento e crescimento para o local de trabalho.

Uma organização responsável é fadada ao sucesso, a expansão do nível de consciência das pessoas está aumentando, a procura pelo autoconhecimento também. E esse é o caminho. Portanto, com conclusões de Paula e Costa (2008), a espiritualidade não significa religião, mas a partir do momento que a pessoa conseguir desenvolver tal virtudes pessoais, será uma porta aberta pra realizar esse trabalho espiritual, é a maneira de agir, de se comportar, de viver e pensar.

## REFERÊNCIAS

ASHMOS, D. P.; DUCHON, D. Spirituality at Work: a conceptualization and measure. **Journal of Management Inquiry**, v.9, n.2, p.134-145. University of Texas at San Antonio, 2000.

COSTA, Q. **Reflexões Sobre a Espiritualidade nas Organizações**. 2014. Disponível em: <[http://www.inovarse.org/sites/default/files/T14\\_0381\\_17.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T14_0381_17.pdf)>. Acesso em: 22 ago. 2019.

HAWKINS, K. **Espiritualidade no Trabalho e nos Negócios: como seguir o caminho espiritual das 8 às 18**. São Paulo: Madras, 1999.

MANZ, C. C. **Jesus, O Maior Executivo que já Existiu: Lições práticas de liderança para os dias de hoje**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

MENEGAT, J.; SARMENTO, D. F.; DÍAZ, M. Bem-estar no Ambiente de Trabalho: A Espiritualidade como Diferencial. **Revistas conhecimento e diversidade**, n. 12, p. 129-144. Jul/Dez, 2014. Disponível em: <[https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/conhecimento\\_diversidade/article/download/1779/1298](https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/conhecimento_diversidade/article/download/1779/1298)>. Acesso em: 22 ago. 2019.

MOGGI, J. A Espiritualidade é o Grande Capital Desta Era. **Revista HSM Management**, n. 52, 2008.

PAULA, R. M.; COSTA, D. L. **A Espiritualidade como Diferencial Competitivo para as Organizações**. 2008. Disponível em: <[http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC\\_2008/anais/arquivosEPG/EPG01083\\_03\\_O.pdf](http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2008/anais/arquivosEPG/EPG01083_03_O.pdf)>. Acesso em: 22 ago. 2019.

REGO, A.; CUNHA, M. P.; SOUTO, S. Espiritualidade nas Organizações e Comprometimento Organizacional. **RAE Eletrônica**, v. 6, n. 2, art. 12. Jul/Dez, 2007. Disponível em: <[https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590\\_S1676-56482007000200003.pdf](https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S1676-56482007000200003.pdf)>. Acesso em: 22 ago. 2019.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.