

## A 'GESTÃO DE PESSOAS' SEGUNDO O MODELO DE VIRTUDE E ESPIRITUALIDADE PROPOSTOS POR GREGORY PIERCE E TOMÁS DE AQUINO<sup>1</sup>.

*José Carlos Borges Trindade* – Departamento de Administração - Instituto de  
Pesquisa Clínica Evandro Chagas - Fundação Oswaldo Cruz.

*Resumo:* O artigo faz uma breve revisão na literatura sobre a importância das disciplinas da espiritualidade, para ajudar no discernimento e bom julgamento sobre a maneira como o trabalho afeta nossas vidas, busca ainda estimular uma reflexão na forma como estamos trabalhando, além de chamar a atenção para a importância da qualidade das relações humanas no local de trabalho, a partir dos modelos de virtude e espiritualidade, propostos por Pierce e Tomás de Aquino.

*Palavras-chave:* Gestão de pessoas-Interdisciplinaridade-Saúde no trabalho-Gregory Pierce-Tomás de Aquino.

*Abstract:* The article briefly reviews the literature on the importance of the subjects of spirituality, to help in the discernment and good judgments about the way work affects our lives, still seeking to stimulate a reflection on how well we are working to draw attention to the importance of the quality of human relationships in the workplace, from the models of virtue and spirituality, as proposed by Pierce and Thomas Aquinas.

*Keywords:* People management-Interdisciplinarity-Occupational Health-Gregory Pierce-Thomas Aquinas.

### 1. INTRODUÇÃO.

Ora, o homem foi criado com natureza espiritual e corpórea. Por isso, segundo a ordenação divina, é necessário que ele exerça atividades corporais [trabalho] e busque as coisas espirituais, e tanto mais perfeito será ele quanto mais buscar as coisas espirituais <sup>2</sup>.

O trabalho é algo tão central em nossas vidas que é a típica maneira como nos identificamos. Determina nosso nível de rendimentos e define

---

<sup>1</sup> Agradeço ao prof. Dr. Paulo Faitanin que me auxiliou a fazer uma possível aproximação entre a ideia de Gregory Pierce com a de Tomás de Aquino, sobre a inserção da disciplina e da espiritualidade no trabalho. Não se trata de uma conciliação completa das ideias, mas de aproximações convergentes entre as doutrinas de ambos os autores, na medida em que tentamos trazer para a atualidade, em alguns contextos deste artigo, para dialogar com a doutrina pierciana, a riqueza do pensamento tomista. Vale ainda esclarecer que a expressão 'gestão de pessoas' é controversa. Tomo-a aqui meramente como uma das muitas existentes, pois se aproxima um pouco mais do que se pretende considerar neste texto.

<sup>2</sup> TOMÁS DE AQUINO, S. *Suma contra os gentios*. Vol II. Tradução de D. Odilão Moura O.S.B. Porto Alegre: EdiPUCRS, 1996. [Livro III, cap. 135, pp. 637-638].

nosso papel na sociedade<sup>3</sup>. A maneira como trabalhamos, a qualidade das relações humanas no local de trabalho também afetam nossas vidas pessoais, por exemplo, afetando nossa saúde pessoal. Sem o trabalho, como nos adverte Levering, toda a vida se deteriora, mas quando o trabalho é desumano a vida extingue-se e morre<sup>4</sup>.

Por outro lado, a qualidade de vida nas organizações tem deixado muito a desejar, centrando-se num modelo burocrático, onde a tônica central reside no controle sobre as pessoas. À proporção que a empresa cresce, também aumentam as necessidades de coordenação e controle, multiplicando-se os níveis de autoridade, que pode levar à dispersão, o que também pode levar a que a inovação se torne um problema, difícil de ser conduzido, em virtude das inúmeras linhas de influência<sup>5</sup>.

## 2. O TRABALHO NA EMPRESA EM MUDANÇA.

Sendo um processo coletivo que envolve mudanças individuais, grupais e estruturais, a inovação constitui-se essencialmente num processo organizacional estratégico de criar condições que levem às mudanças desejadas. Para a implantação de ideias novas é necessária a compreensão do contexto organizacional onde se passa a mudança, bem como das ações gerenciais que a favorecem.

Recordando Motta<sup>6</sup>, para se compreender e introduzir uma inovação, requer-se um entendimento do sistema organizacional, isto é, suas interações com o meio ambiente bem como, as interligações com as diversas partes do sistema. Trata-se de um processo interativo, racional e intuitivo, que portanto, requer habilidades gerenciais de decisão e integração dos diversos subsistemas existentes.

### §1. SAÚDE DO TRABALHADOR.

O processo que conduz à inovação é caracterizado, em todos os níveis, por um misto de expectativa e de receios em relação ao próprio indivíduo, ao seu trabalho e ao seu futuro na organização. Nunca é demais lembrar que a mudança organizacional, antes de ser um processo técnico, ou arranjo organizacional consiste essencialmente em um processo cultural de alterar valores, em que mudar valores, serviços e organogramas, pode significar em

---

<sup>3</sup> TOMÁS DE AQUINO, S. *Quodlibet*, VII, artigo 1, resp: “Na verdade um único homem não é suficiente para exercer todas as atividades humanas que exigem a [vida] em sociedade; por isso, os diversos ofícios exigem ser ocupados por diversos homens” [tradução: Paulo Faitanin].

<sup>4</sup> LEVERING, R. *Um excelente lugar para se trabalhar*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997, p.11.

<sup>5</sup> MOTTA, P. R. *Gestão Contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente*. Rio de Janeiro: Record, 2004, p. 235.

<sup>6</sup> Idem.

muitas instâncias uma agressão violenta a um sistema de valores existentes. Como consequência, as pessoas reagem e tendem a resistir à mudança, na medida em que ela ocasiona, inexplicável ou desavisadamente, quebra nas relações e padrões estabelecidos no ambiente de trabalho, o que costuma levar a conflitos internos<sup>7</sup>.

Em decorrência desses conflitos provocados pelo trabalho, surge uma demanda cada vez maior de saúde mental dentro das modernas organizações. Profissionais de saúde, pesquisadores e a população em geral, têm cada vez mais reconhecido a importância da dimensão religiosa/espiritual para a saúde. O número de estudos que investigam a relação entre espiritualidade e saúde tem crescido exponencialmente.

A Revista de Psiquiatria *Clínica* dedicou um fascículo inteiro à espiritualidade e saúde, com artigos teóricos abordando aspectos epistemológicos, metodológicos e históricos de investigações relacionadas a experiências espirituais e evidências atuais sobre a relação de religião espiritualidade com questões clínicas, como uso de drogas, dor, cuidados paliativos, saúde física, psicose e qualidade de vida e ainda o pouco explorado assunto da espiritualidade e da saúde: intervenções clínicas espiritualmente fundamentadas<sup>8</sup>.

Não se trata de um fenômeno apenas brasileiro. E nem é de hoje. Em 1990 o *The National for Occupational Safety and Health* (NIOSH), nos EUA, reconhecia, em primeira mão, as desordens psicológicas ocupacionais como um problema prioritário<sup>9</sup>. As empresas parecem não saber como solucionar crônicas patologias a partir dos escassos recursos dos seus departamentos de Recursos Humanos e preferem adotar a política do “em time que está ganhando não se mexe”, diante da alternativa de ter que experimentar o novo. Quando muito, em resposta às pressões de mudanças globais do mundo corporativo, algumas organizações assumem novas denominações para os seus Departamentos de Recursos Humanos (RHs), tais como Gestão de Pessoas, Gestão do Trabalho, etc. Quase todas insuficientes para conseguir traduzir-se em mudanças impactantes nos índices de satisfação dos trabalhadores, na medida em que aplicam recursos no caráter punitivo das avaliações de desempenho dos colaboradores. Conforme Moscovici, citado por Kubaski, “Nas organizações, ninguém se importa muito com quem o indivíduo é, só como o indivíduo faz. Fazer é mais valorizado do que ser. Em geral, a referência a uma pessoa é em relação ao que faz: Fulano é engenheiro, por exemplo. O papel organizacional torna-se a identidade social; o eu fica em

---

<sup>7</sup> Ibidem, p. 238.

<sup>8</sup> MOREIRA-ALMEIDA, A. “Espiritualidade e saúde: passado e futuro de uma relação controversa e desafiadora”, *Revista de Psiquiatria Clínica*, Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, V. 34 Suplemento 1, (2008), p. 3-4.

<sup>9</sup> CODO, W. “Qualidade, participação e saúde mental: muitos impasses e algumas saídas para o trabalho no final do século”, In: Davel, E. e Vasconcelos, J. (Orgs.), *Recursos Humanos e Subjetividade*. Rio de Janeiro: Vozes, 1996, pp. 139-167.

segundo plano, encoberto pelo tipo de atividade profissional, a perda de identidade como pessoa é muito frustrante e aumenta a ansiedade”.<sup>10</sup>

## §2. INOVAÇÃO E CONFLITO.

Recentemente, em busca de soluções para os conflitos organizacionais, a espiritualidade virou moda no mundo corporativo. Panzini *et alii*, revisaram temas controversos como espiritualidade, religiosidade e qualidade de vida e sua aplicação na área de saúde.<sup>11</sup> Uma verdadeira espiritualidade não apregoa jeitinhos. A genuína espiritualidade, desafia-nos a superar o egoísmo, a amar do fundo do nosso ser, para que possamos viver em comunidade com os outros<sup>12</sup>. É preciso saber distingui-la.

Sob uma visão arcaica, os conflitos internos constituem sempre um fenômeno de não conformidade. Com certa frequência, as organizações desconhecem que a busca da resolução de conflitos sempre é também uma atividade criativa capaz de, em muitos momentos, contribuir para mudanças fundamentais e profícuas. Diante desse desafio, indagamos sobre a forma possível das equipes construírem algo novo em seu interior que possibilite intervir na sua própria fragmentação. Deparamos com o trabalho interdisciplinar como uma possibilidade.

O que é trabalho interdisciplinar? Recorremos a Costa, que conceitua interdisciplinaridade como o grau de integração entre as disciplinas e o grau de troca entre os especialistas. O que significa ainda que não basta somente tomar de empréstimo elementos de outras disciplinas, mas comparar, julgar e incorporar esses elementos na produção de uma disciplina modificada<sup>13</sup>. Tecendo uma crítica à fragmentação e propondo um humanismo radical

---

<sup>10</sup> KUBASKI, J. A. “Fatores de satisfação no trabalho: o caso a santa casa de misericórdia de Porto Alegre”, In: BORDIN, R. et. al. (Orgs.) *Práticas de gestão em saúde: a busca da qualidade*. Porto Alegre: Dacasa (UFRGS), 1996, pp. 93-106.

<sup>11</sup> PANZINI, G. R. Et alii. “Qualidade de Vida e Espiritualidade”, *Revista de Psiquiatria Clínica*, Universidade de São Paulo. São Paulo, v. 34 (2007), Suplemento 1, (2007), pp. 105-115. Recuperado na url: <http://www.hcnet.usp.br/ipq/revista/vol34/s1/index.html>, consulta em 01/julho/ 2010.

<sup>12</sup> Para Tomás de Aquino o trabalho gerido em consonância com a espiritualidade proporciona: 1) combater o ócio negativo (o não fazer nada por comodismo e/ou preguiça); 2) freiar o desejo desordenado de enriquecimento que justifique alcançar a satisfação de todos os prazeres, porque mortifica a carne, exige o esforço e a aplicação de tempo que o livra de dispensar o tempo em prazeres ilícitos; 3) engrandecer o homem, como possibilidade de mediante o seu trabalho auxiliar aos que por deficiência e necessidades outras não podem exercer um ofício. Cfr. TOMÁS DE AQUINO, S. *Suma Teológica*. Vol. VII. São Paulo: Edições Loyola, 2005 [II-II, q. 187, a. 3].

<sup>13</sup> COSTA, R.P. “Interdisciplinaridade e equipes de saúde: concepções”, *Mental*, Barbacena, Ano V, nº 8, junho (2007), pp. 107-124.

Gusdorf, citado por Minayo, afirma que interdisciplinaridade é a articulação entre os domínios das ciências humanas ou sociais e das ciências naturais<sup>14</sup>.

E o que significa espiritualidade? – Recorrendo à enciclopédia livre *on line* na busca de uma definição colaborativa, encontramos que cada religião comporta uma dimensão específica a uma descrição geral, mas, em todos os casos, se pode dizer que a ‘espiritualidade’ «*traduz uma dimensão do homem enquanto é visto como ser naturalmente religioso, que constitui, de modo temático ou implícito, a sua mais profunda essência e aspiração*». <sup>15</sup> Por outro lado, Pierce alerta-nos que o primeiro erro ao tentar-se definir espiritualidade é confundi-la, com religião e/ou devoção e que pensamos que se vamos à igreja, meditamos ou praticamos uma miríade de atos religiosos, somos então espirituais.<sup>16</sup> Um religioso trapista, padre James Behrens, no seu livro *Grace Is Everywhere: Reflections of na Aspiring Monk* [A graça está em todos os lugares: reflexões de um monge aspirante], que afirma: “Pode ser tentador afirmar que uma experiência religiosa é mais profunda do que se sentar na varanda ou passear com o cachorro, mas acho melhor dizer que Deus vai ao nosso encontro, onde quer que nós estejamos”. E prossegue afirmando ainda, que há uma outra estratégia, mais difícil e perigosa, que envolve *entrar* no mundo em vez de fugir dele. É uma espiritualidade de barulho, multidão, complexidade; uma espiritualidade que pode ser encontrada bem na superfície do lago, não nas profundezas; uma espiritualidade de trabalho<sup>17</sup>.

Não necessariamente é dessa forma, que a espiritualidade ocorre e mesmo considerando tarefa quase impossível, pela multiplicidade de definições que surgem, Pierce tenta a seguinte definição para espiritualidade: “Espiritualidade é uma tentativa disciplinada de alinharmos nós mesmos e nosso ambiente com Deus e encarnarmos (tornar físico, fazer real, materializar) o espírito de Deus no mundo”, para demonstrar que é possível praticarmos a espiritualidade em qualquer ambiente que estejamos frequentando, inclusive no trabalho<sup>18</sup>.

### 3. ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO.

O tema da espiritualidade no trabalho vem crescendo de forma intensa nos últimos anos no mundo corporativo. Algo que antigamente era visto como assunto desligado do universo organizacional, como algo religioso ou até místico, hoje se insere como uma dimensão estratégica, na medida em que dá significado à missão da empresa e ao trabalho das pessoas. Quando elas

---

<sup>14</sup> MINAYO, M.C.S. “Interdisciplinaridade: Funcionalidade ou Utopia”, *Revista Saúde e Sociedade*, vol. 3, nº 2, São Paulo (1994), p. 48.

<sup>15</sup> <http://pt.wikipedia.org/wiki/Espiritualidade>, acesso em 29 de junho de 2010.

<sup>16</sup> PIERCE, G.F. A. *Espiritualidade no trabalho. Dez maneiras de equilibrar sua vida profissional*. Campinas: Verus, 2006, p. 27.

<sup>17</sup> *Idem*, pág. 34.

<sup>18</sup> *Idem*, pág. 33.

têm esta consciência, a consequência é que fluem com muito maior facilidade os fatores mais buscados pelos executivos das organizações: a motivação, o desempenho, o espírito de equipe, a comunicação eficaz, a qualidade, o foco no cliente, o ‘estar de bem com a vida’<sup>19</sup>.

Não devemos confundir a espiritualidade no trabalho com religião. Não necessariamente estamos sendo espirituais quando vamos à igreja, rezamos, meditamos ou praticamos uma série de atos religiosos. Jesus quando rezava, jejuava ou ia à sinagoga, sempre deixava claro que as práticas religiosas eram um meio para atingir um fim e não um fim em si mesmas. As experiências de espiritualidade no ambiente de trabalho, no Brasil, são ainda incipientes e reduzidas à construção de espaços reservados para reflexão dos colaboradores de qualquer religião, como os encontrados na SERASA S.A. e no CTA (Centro Tecnológico Aeroespacial). Contudo o conceito extrapola a simples manutenção de um recinto fechado; na verdade, perscruta o significado do trabalho em relação a um propósito maior<sup>20</sup>.

O que significa espiritualidade no trabalho? – Novamente nos baseamos em Pierce, que antes de oferecer sua explicação sobre espiritualidade, teve o cuidado de procurar uma definição para trabalho. Na busca feita no dicionário Oxford, encontrou mais de 30 diferentes significados, associados exclusivamente a trabalho remunerado. Isso possibilitou-lhe então, tentar a definição: o trabalho é todo esforço semelhante àquilo que Deus quer<sup>21</sup>. E nisso se aproxima da concepção tomista de trabalho não como algo punitivo, mas positivo e de encontro com Deus, na medida em que o homem valoriza-se a si mesmo e o outro, evitando a preguiça, o furto, a ganância e promovendo a justiça e a bondade<sup>22</sup>.

A espiritualidade no trabalho é uma tentativa disciplinada de alinharmos a nós mesmos e nossos ambientes de trabalho (remunerado ou não) com Deus e encarnarmos o espírito de Deus no mundo, através de todo o esforço para fazer do mundo um lugar melhor, semelhante àquilo que Deus quer. O foco da espiritualidade no trabalho é a busca de estados mais elevados de consciência e o alinhamento das ações das pessoas, das equipes e das organizações com seus propósitos e missões de vida: em uma palavra, como

---

<sup>19</sup> Num ensaio de Gustavo Boog, Maysa Marin e Valéria Wagner sobre Espiritualidade e Trabalho. Recuperado na url: <http://www.guiarh.com.br/p55.htm>. Acesso em 21/junho/2010.

<sup>20</sup> MACIEL, C.M. & SILVA, A.F. “Gerenciando pessoas utilizando modelos holísticos”, *Rev. Adm. Contemp.* On-line version, vol.12, no.1, Curitiba, Jan./Mar. (2008). Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-6552008000100003](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552008000100003). Acesso em 2/julho/2010.

<sup>21</sup> PIERCE, G. F. A. *Op. cit.*, p. 36.

<sup>22</sup> TOMÁS DE AQUINO, S. *Suma Teológica*. Vol. VII. São Paulo: Edições Loyola, 2005 [II-II, q. 187, a. 3].

afirma Tomás: que ao exercer o trabalho se busque também as coisas espirituais<sup>23</sup>.

Temas que frequentam o nosso dia a dia, como a ecologia, gerenciamento de pessoas e equipes, educação, bem-estar físico e emocional adquirem uma dimensão mais elevada e ampliada, quando se conectam ao tema da espiritualidade.

#### §1. ESPIRITUALIDADE COM DISCIPLINA.

As abordagens holísticas, ao integrarem os avanços tecnológicos com os conhecimentos das tradições milenares, re-ligam as pessoas, ajudando-as a deixarem o estreito paradigma mecanicista, trazendo uma visão renovada e dando um sentido de plenitude e de unidade<sup>24</sup>. Quando trabalhamos o tema da espiritualidade no trabalho, os benefícios que podem ser esperados são a melhoria da qualidade de vida individual e coletiva, o estímulo às situações de crescimento e desenvolvimento, o incentivo do sentido de parceria, criatividade, cooperação e trabalho em equipe.<sup>25</sup>

As disciplinas da espiritualidade do trabalho são diferentes daquelas contemplativas, aquelas aliadas às práticas espirituais clássicas, como ler um capítulo da bíblia ou fazer aquelas orações todas as manhãs, ao meio dia ou à noite para se lembrar das questões espirituais. Pierce exemplifica com as palavras de David Karmon, professor universitário que assegura: “raramente pensamos o ambiente profissional como sendo o local que emana o toque de Deus.” Ainda segundo Karmon, ninguém costuma dizer: “Levei uma bronca do chefe. Nossa! Isso foi um toque de Deus!” Porém, a presença de Deus pode ser experimentada no local de trabalho, por exemplo, quando um colega se mostra grato pela ajuda num projeto ou quando temos a sensação de satisfação pessoal de sabermos que fizemos o melhor possível<sup>26</sup>. Uma liderança quando encoraja a colaboração, a confiança, o hábito de ouvir, o emprego ético do poder e sua partilha está realizando um gesto de espiritualidade com os seus liderados, como o fizeram pessoas do antigo testamento como Abraão, Moisés, José e Davi, que estão entre os maiores líderes servidores<sup>27</sup>.

Embora possa haver quem já afirmou não ter conseguido encontrar uma resposta adequada sobre quais tipos de disciplinas recomendar, Pierce conversou com pessoas que desenvolveram suas próprias disciplinas, e passou

---

<sup>23</sup> TOMÁS DE AQUINO, S. *Suma contra os gentios*. Vol II. Tradução de D. Odilão Moura O.S.B. Porto Alegre: EdiPUCRS, 1996. [Livro III, cap. 135, pp. 637-638].

<sup>24</sup> BOOG G. G., MARIN, M. C. E WAGNER V. S. “Disciplinaridade no trabalho”, disponível em: <http://www.guiarh.com.br/p55.htm>. Acesso em 21/jun/2010.

<sup>25</sup> *Idem*.

<sup>26</sup> PIERCE, G. F. A. *Op. cit.*, p. 45

<sup>27</sup> URBAN, H. *Os dez mandamentos do bom senso. Como as escrituras podem ajudar pessoas de todas as crenças a tornar sua vida mais gratificante*. Rio de Janeiro, 2006, p. 121.

a oferecê-las como ponto de partida para a discussão: devemos praticar a disciplina no local de trabalho – sem a necessidade de afastarmo-nos do local de trabalho para encontrar Deus. Recomenda que devemos ser capazes de praticar a disciplina sem atrapalhar o trabalho – deverá ser abandonada a espiritualidade no trabalho, se contraproducentemente, se tornar uma distração ou um prejuízo ao nosso desempenho. Devemos praticar a disciplina de maneira regular e constante – qualquer periodicidade, seja a cada hora, diariamente, semanalmente, mensalmente ou de acordo com outra periodicidade. A disciplina deve ser desencadeada a partir de algum evento, tarefa ou situação, que ocorra no local de trabalho – precisamos nos lembrar que devemos contar com algo que nos lembre de praticar a disciplina. Devemos praticar a disciplina sem que ninguém no trabalho saiba que estamos praticando – devemos seguir o conselho de Jesus: “Quando rezar, vá para o silêncio do seu quarto. Com isso evitamos fazer qualquer insinuação do tipo “eu sou mais certo, justo e santo do que você”<sup>28</sup>. Nisso Pierce e Tomás de Aquino estão de acordo: a *disciplina* é exigida como algo pelo qual se alcança a virtude<sup>29</sup> e com a disciplina, a espiritualidade.

## §2. ASSOCIAÇÃO ENTRE ESPIRITUALIDADE E QUALIDADE (VIRTUDE).

Há muitas tentativas de instituírem “garantias de qualidade” no ambiente profissional. Estas tentativas podem ser encontradas também em disciplinas de espiritualidade no trabalho ao lembrarmos do que afirmou a professora de música Mary Bickel: “A palavra qualidade em muitos contextos precisa de um qualificativo com boa ou alta.” Recomenda ainda a professora: “Use o tempo necessário para que o seu trabalho fique excelente. Não se preocupe se alguns colegas parecem não ligar para isso ou se para eles, a qualidade é importante. Pense no trabalho como um presente para os outros”. A garantia da qualidade pode depender de submetermos nossa opinião à apreciação de um grupo. Talvez a garantia da qualidade signifique avaliar nosso trabalho. Quantos erros seriam eliminados depois de uma simples segunda conferência. Inúmeras são as tentativas de se instituir “garantias da qualidade” no ambiente profissional e essas tentativas podem ser disciplinas da espiritualidade do trabalho<sup>30</sup>. Ora, a qualidade não é senão consequência da disciplina como virtude, já que a virtude é o hábito que torna bom quem o pratica e boa a sua obra<sup>31</sup>.

## 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

---

<sup>28</sup> PIERCE, G. F. A. *Op. cit.*, p. 48

<sup>29</sup> TOMÁS DE AQUINO, S. *Suma Teológica*. Vol. IV. São Paulo: Edições Loyola, 2005 [I-II, q. 95, a. 1, c.].

<sup>30</sup> *Idem.*, p. 72.

<sup>31</sup> TOMÁS DE AQUINO, S. *Suma Teológica*. Vol. IV. São Paulo: Edições Loyola, 2005 [I-II, q. 55, a. 3, c.].

Estudar cientificamente a espiritualidade é uma empreitada muito entusiasmante e perigosa. Essa é uma área repleta de preconceitos, a favor e contra a espiritualidade. A maioria das pessoas tem opiniões sobre o tema, mas habitualmente essas opiniões foram formadas sem uma análise aprofundada das evidências disponíveis. É fácil deslizar, por um lado, para um ceticismo intolerante e uma negação dogmática ou, por outro, para uma aceitação ingênua de afirmações pouco fundamentadas.

Podemos aceitar que todo trabalho, desde o nosso próprio emprego ou de qualquer profissional – por exemplo, quando um profissional de saúde analisa um fluido biológico de paciente ou um médico atende a uma consulta clínica – a arrumação e limpeza da casa, o envolvimento na igreja e comunidade, o cuidado com os pais idosos e com os filhos e até mesmos nossos *hobbies* – como tocar um instrumento musical, pode ser visto sob uma luz espiritual. Mas, para que a espiritualidade no trabalho se torne uma realidade, temos que desenvolver meios de praticá-la, através da inclusão no conjunto de práticas interdisciplinares possíveis de serem seguidas, sem que reconheçamos, se necessário, sequer o que estamos fazendo. Alguns produtos que podem ser obtidos como resultado da espiritualidade são equilíbrio de responsabilidades, melhor decisão entre o que é certo e o que é errado, a manutenção e ao mesmo tempo transformação do local em que trabalhamos.

Finalmente, mais uma vez fazemos nossas as palavras de Pierce quando ele afirma que “nenhuma espiritualidade é legítima se não incorporar de alguma forma a justiça social, pois, do contrário a espiritualidade torna-se devoção, pois, não aborda o contexto no qual o espiritual é praticado”.

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

BOOG G. G., MARIN, M. C. e WAGNER V. S. Disciplinaridade no trabalho. Disponível em: <http://www.guiarh.com.br/p55.htm>. Acesso em 21/jun/2010.

CODO, W. “Qualidade, participação e saúde mental: muitos impasses e algumas saídas para o trabalho no final do século” *In*: Davel, E. e Vasconcelos, J. (Orgs.), *Recursos Humanos e Subjetividade*. Rio de Janeiro: Vozes, 1996.

COSTA, R. P. Interdisciplinaridade e equipes de saúde: concepções. *Mental*, Barbacena, Ano V, nº 8, pág 107 –124, junho de 2007.

GOMES, R. e DESLANDES, S. F. Interdisciplinaridade na saúde pública: um campo em construção. *Revista Latino-americana de enfermagem*, Ribeirão Preto v. 2, nº. 2, pág. 103-114 – julho de 1994.

KUBASKI, J. A. “Fatores de satisfação no trabalho: o caso a santa casa de misericórdia de Porto Alegre”. *In*: BORDIN, R. et. al. (Orgs.) *Práticas de gestão em saúde: a busca da qualidade*. Porto Alegre: Dacasa (UFRGS), 1996.

- LEVERING, R. *Um excelente lugar para se trabalhar. O que torna alguns empregadores tão bons (e alguns tão ruins)*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997.
- MACIEL, C. M. e SILVA, A. F. Gerenciando pessoas utilizando modelos holísticos Rev. Adm. Contemp. On-line version, vol.12, no.1, Curitiba, Jan./Mar. 2008. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-65522008000100003](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65522008000100003). Acesso em 29/junho/2010.
- MINAYO, M. C. S. Interdisciplinaridade: Funcionalidade ou Utopia, Revista Saúde e Sociedade. vol.3 nº 2 São Paulo, 1994.
- MOREIRA-ALMEIDA, A. Espiritualidade e saúde: passado e futuro de uma relação controversa e desafiadora, Revista de Psiquiatria Clínica, Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, V. 34 Suplemento 1, 2008. disponível em <http://www.hcnet.usp.br/ipq/revista/vol34/s1/index.html>, consulta em 28/junho/ 2010.
- MOTTA, P. R. *Gestão Contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente*. Rio de Janeiro: Record, 2004.
- PANZINI, G. R., ROCHA, N. S., BANDEIRA, D. R., FLECK, M. P. A. Qualidade de Vida e Espiritualidade, Revista de Psiquiatria Clínica, Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, 2007, V. 34 Suplemento 1, p. 105-115, disponível em <http://www.hcnet.usp.br/ipq/revista/vol34/s1/index.html>, consulta em 01/julho/ 2010.
- PIERCE, G. F. A. *Espiritualidade no trabalho. Dez maneiras de equilibrar sua vida profissional*. Campinas: Verus, 2006.
- TOMÁS DE AQUINO, S. *Suma Teológica*. São Paulo: Edições Loyola, 2005.
- TOMÁS DE AQUINO, S. *Suma contra os gentios*. Vol II. Tradução de D. Odilão Moura O.S.B. Porto Alegre: EDIPUCRS, 1996.
- URBAN, H. *Os dez mandamentos do bom senso. Como as escrituras podem ajudar pessoas de todas as crenças a tornar sua vida mais gratificante*. Rio de Janeiro, Sextante, 2006.