

**Universidade Federal de Pernambuco**  
**Centro de Ciências Sociais Aplicadas**  
**Departamento de Ciências Administrativas**  
**Programa de Pós-Graduação em Administração**

**Camila Rodrigues Silva Santos**

**Impactos da Religiosidade na Relação Indivíduo-Organização**

**Recife, 2015**

**Camila Rodrigues Silva Santos**

**Impactos da Religiosidade na Relação Indivíduo-Organização**

Orientador: Prof. Dr. Bruno Campello de Souza

Dissertação apresentada como requisito de obtenção do grau de Mestre em Administração, na área de concentração de Gestão Organizacional do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco.

**Recife, 2015**

Catálogo na Fonte

Bibliotecária Ângela de Fátima Correia Simões, CRB4-773

S237i Santos, Camila Rodrigues Silva  
Impactos da religiosidade na relação indivíduo-organização / Camila Rodrigues Silva Santos. - Recife : O Autor, 2015.  
96 folhas : il. 30 cm.

Orientador: Prof. Dr. Bruno Campello de Souza.  
Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Pernambuco, CCSA, 2015.  
Inclui referências e anexos.

1. Religiosidade. 2. Comportamento organizacional. 3. Sucesso nos negócios. I. Souza, Bruno Campello de (Orientador). II. Título.

658 CDD (22.ed.)

UFPE (CSA 2015 –070)

**Universidade Federal de Pernambuco  
Centro de Ciências Sociais Aplicadas  
Departamento de Ciências Administrativas  
Programa de Pós-Graduação em Administração – PROPAD**

## **Impactos da Religiosidade na Relação Indivíduo-Organização**

Camila Rodrigues Silva Santos

Dissertação submetida ao corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco e aprovada em 02 de março de 2015

Banca Examinadora:

Prof. Bruno Campello de Souza, Doutor, UFPE (Orientador)

Prof. Alexsandro Medeiros do Nascimento, Doutor, UFPE (Examinador Externo)

Prof. Marcos Gilson Gomes Feitosa, Doutor, UFPE (Examinador Interno)

*À minha Igreja.*

*Por se fazer tão bela e  
por fazer de mim uma pessoa melhor  
sempre e em todo lugar.*

## AGRADECIMENTOS

Que as seguintes frases não sejam interpretadas como meros conjuntos de letras para cumprimento de formalidades, a sincera expressão do meu sentimento a todos que contribuíram para a realização deste trabalho.

Agradeço primeiramente à UFPE e ao PROPAD, todo o seu corpo docente e funcionários, que me ajudaram a galgar mais um degrau na minha vida acadêmica e profissional.

Ao CNPq, pelo apoio financeiro para a realização da pesquisa.

Aos alunos que ajudaram na coleta dos dados e aos respondentes, que me deram o material para tortura.

Ao meu querido orientador, o professor Bruno Campello de Souza. Sua integridade, paixão pelo trabalho e sua dedicação à pesquisa são exemplo e estímulo aos que desejam permanecer na academia. Agradeço por todo o seu suporte, suas contribuições, sua atenção e paciência, por ter acolhido tão prontamente o meu desejo de pesquisa e por buscarmos juntos, arduamente, o tão esperado momento de “Eureka!”.

Agradeço também aos professores da banca examinadora. Pela atenção e disposição em ler o trabalho, bem como por todas as considerações, contribuindo para a melhoria da pesquisa como um todo.

Mas esses dois últimos anos foram muito mais de crescimento e amadurecimento pessoal. Agradeço às minhas companheiras de morada. Aos amigos que fiz no programa. Aos que compõe o “Show das Poderosas”, por me oferecerem tantas coisas de maneira gratuita e por construirmos uma relação que tanto contribuiu para a minha sobrevivência nesse período. Vocês sabem o que lhes ofereço como agradecimento. Um agradecimento especial a Jéssica, minha querida Neide, que se encaixa em todos os grupos acima, mas que merece uma atenção maior por todas as refeições compartilhadas, as aventuras vividas nas diversas idas às compras (ou não), todos os episódios assistidos, as noites quase viradas, os meses (ou dias) de academia e, principalmente, todas as baratas eliminadas. Thanks, Xuxu!

Preciso registrar um agradecimento especial a algumas instituições. À Coca-Cola, por desenvolver e comercializar o líquido precioso. À Sony, HBO, CW, Fox e Netflix por tomarem todo meu tempo, livre ou não, com suas belas (ou não tão belas) produções. À

temakeria perto de casa, por tantas delícias. A todas as bandas da minha Playlist, que me acompanharam no indo e vindo infinito - Recife/Campina Grande. À Progresso e ao grupo de caronas do Facebook, que me serviram em muito nessas estradas da vida.

Agradecimento profundo também tenho pelos meus amigos de longas datas e de outros carnavais, que não me esqueceram nem me abandonaram nos últimos anos. Citar nomes parece injusto, mas injustiça maior seria não eternizá-los aqui, pela participação direta no processo de produção deste trabalho. Cybelle, minha irmã e a melhor amiga que Deus poderia me dar. Jussara, minha comadre de fato e de direito. Todos os Filhos do Céu, por compreenderem a minha ausência e não desistirem da família que construímos. O Evangelizarte, por me dar o suporte espiritual necessário. Os comedores de sushi, por me alimentarem tão bem. Gabis e Daniel (in english) por não me deixarem dormir nas “madrugas boladonas”. Amo sincera e profundamente cada um de vocês.

À minha família. Meus pais, que sempre me apoiaram, e incentivaram para que estudasse e seguisse o caminho que meu coração desejasse, por estarem sempre ao meu lado, me acompanharem em todos os momentos, desde as dancinhas da escola e os desfiles de moda na época que queria ser modelo. Minha irmã querida, minha godinha que amo tanto e que sem o seu carinho, eu não seria nada. Obrigada por estar sempre aqui quando eu preciso. O agradecimento se estende a todos os tios, primos e minhas avós e minha bisa linda.

Por ultimo, mas definitivamente, o mais importante, eu preciso agradecer a Deus. Ao meu Criador. Àquele que me deu tudo e bem mais do que poderia imaginar. Por toda a proteção e por ser meu mais fiel amigo, mesmo que eu não Lhe seja tão fiel. À minha mãe, Maria Santíssima, por me proteger, me amar e me ensinar a compreender que o melhor pra mim é sempre seguir a vontade de Deus e servi-lo de todo coração. Agradeço principalmente por me inspirarem e me darem a certeza de que não há melhor lugar do que nos braços do Pai.

**Muito obrigada!**

*“Tu julgarás a ti mesmo*

*- respondeu-lhe o rei - É o mais difícil.*

*É bem mais difícil julgar a si mesmo que julgar os outros.*

*Se conseguires fazer um bom julgamento de ti,*

*serás um verdadeiro sábio”.*

Antoine de Saint-Exupéry

## RESUMO

A dimensão humana das organizações, em especial o Comportamento Organizacional, é um dos principais condicionantes do desempenho de uma instituição ou empresa. Isso envolve tanto elementos coletivos, tais como normas, costumes, crenças compartilhadas e cultura organizacional como um todo, quanto componentes individuais ligados a atitudes, valores, motivação e sociabilidade. Já a religiosidade é um elemento reconhecidamente importante para a espécie humana, sendo impossível separar tais elementos da dimensão profissional de um indivíduo. Reconhecendo isso, bem como uma escassez de estudos acerca do assunto, o presente estudo aborda a perspectiva da religião no trabalho, associada com a prática de tradições de fé, com o objetivo de verificar os impactos da religiosidade sobre as pessoas e a maneira como esta relação influencia o desempenho do indivíduo na organização, com ênfase na atuação no trabalho, relações com colegas, chefes e subordinados, liderança e carreira profissional. Para tanto, foram estudados um total de 784 indivíduos adultos de ambos os sexos e idade, escolaridade e renda variadas, que tinham vínculo organizacional, seja em organização pública, privada, ONG ou possua empresa própria, todos residentes na Região Metropolitana do Recife, em exercício de suas atividades em organizações dos mais diversos setores. A cada participante foi aplicado um instrumento de pesquisa especialmente preparado abrangendo dados demográficos, a ocupação, vida profissional, liderança e religiosidade. Uma vez coletados os dados, foram utilizados métodos estatísticos diversos para a sua análise, bem como conceitos da teoria das probabilidades. A sociodemografia da amostra foi caracterizada por meio de estatística descritiva, o mesmo ocorrendo com as principais variáveis dependentes. Coeficientes de correlação avaliaram o grau de associação entre pares de variáveis e foram usadas análise de aglomerados, análise fatorial, *smallest space analysis*, técnicas de regressão múltipla e análises de confiabilidade para levantamento de modelos, determinar a consistência de indicadores. Foram criados indicadores de liderança, de sucesso profissional. Foi possível, ainda, identificar indicadores de Religiosidade relacionados a Crenças 1, Crenças 2, Crenças 3, Intolerância, Moderação e Puritanismo, ligados a conceitos estruturadores importantes. Os componentes nucleares da Religiosidade parecem ser o Crenças 1, Crenças 3 e, particularmente, o Crenças 2. Crenças 2 consta entre os condicionantes independentes do Sucesso profissional, ao lado de escolaridade, experiência profissional e quantidade de trabalho. A relação entre Crenças 2 e vida profissional parece ser mediada pela escolaridade, sendo a associação mais forte e relevante entre aqueles com menos instrução. Crenças 2 associa-se positivamente a indicadores de Cumprimento de Metas, Relacionamento, Satisfação e Liderança, mas negativamente com a progressão do nível do cargo e da renda. Percebe-se, portanto, que a religiosidade tem efeito sobre o trabalho, porém este efeito aparece apenas nas pessoas de escolaridade mais baixa. Nas pessoas com alta escolaridade, os aspectos religiosos são soterrados por outros fatores que são considerados mais importantes. Esta parece ser a principal relação entre a religião e os aspectos da vida profissional, que é a proposta central deste trabalho.

**Palavras-chave:** Religiosidade; Relação Indivíduo-organização; Sucesso profissional.

## ABSTRACT

The human dimension of organizations, in particular the Organizational Behavior, is one of the main determinants of the performance of an institution or company. This involves both collective elements such as norms, customs, shared beliefs and organizational culture as a whole, as individual components linked to attitudes, values, motivation and sociability. Religiosity is a recognized important element for the human species, being impossible to separate these elements from the professional dimension of an individual. Recognizing this, as well as a lack of studies on the subject, this study addresses the perspective of religion at work associated with the practice of faith traditions, in order to verify the impact of religion on people and how this relationship influences the individual's performance in the organization, emphasizing performance at work, relations with colleagues, bosses and subordinates, leadership and professional career. Thus, a total of 784 adults of both sexes and age, education and varied income were studied, who had organizational relationship, whether in public or private organization, NGO or who managed their own company, all living in the Metropolitan Region of Recife, in exercising their activities in organizations of the most varied sectors. To each participant a specially prepared research tool covering data on demographics, occupation, professional, leadership and religiosity was assigned. Once collected the data, various statistical methods were used for their analysis and concepts of probability theory. The sociodemographic sample was characterized by means of descriptive statistics, the same occurring with the main dependent variables. Correlation coefficients assessed the degree of association between pairs of variables and were used cluster analysis, factor analysis, smallest space analysis, multiple regression techniques and reliability analysis to survey models, determine the consistency of indicators. Leading indicators of professional success were created. It was also possible to identify Religiosity indicators related to Beliefs 1 Beliefs 2, Beliefs 3, intolerance, Moderation and Puritanism, linked to important structuring concepts. The core components of religiosity seem to be Beliefs 1, Beliefs 3 and, particularly, beliefs 2. Beliefs 2 is among the independent determinant of professional success, alongside education, work experience and amount of work. The relationship between Beliefs 2 and professional life seems to be mediated by education, the most powerful and relevant association among those with less education. Beliefs 2 is associated positively Compliance indicators Goals, Relationship, Satisfaction and Leadership, but negatively with the progression of the position and income. It is clear, therefore, that religion has no effect on the job, but this effect appears only in the lower education of people. In people with high education, the religious aspects are buried by other factors that are considered most important. This seems to be the main interface between religion and aspects of working life, which is the central purpose of this paper.

**Keywords:** Religiosity; Relationship individual-organization; Professional success.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – A análise multidimensional dos aspectos de religiosidade .....	62
Gráfico 2 – A análise multidimensional dos aspectos gerais da vida profissional, área de atuação, sócio-demografia e religiosidade .....	63
Gráfico 3 - Grau de sucesso em função de Crenças 2 e da escolaridade .....	65

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Perfil dos participantes da pesquisa .....	54
Tabela 2 - Análise de Confiabilidade do Indicador de Liderança .....	58
Tabela 3 - Correlação de Spearman entre os aspectos da liderança e a vida profissional .....	59
Tabela 4 - Análise Fatorial dos itens de relação com o trabalho .....	59
Tabela 5 - Análise Fatorial dos itens de Crença .....	60
Tabela 6 - Análise Fatorial dos itens de restrição, proibição e aceitação religiosa .....	61
Tabela 7 - Regressão linear múltipla do Sucesso .....	63
Tabela 8 - ANOVA Fatorial do indicador de Sucesso em função de versões dicotomizadas pela mediana de Escolaridade, Jornada, Tempo na Organização e Crenças 2 .....	64
Tabela 9 - Correlação de Spearman entre Crenças 2 e aspectos da vida profissional segundo a Escolaridade .....	65
Tabela 10 - Correlação de Spearman entre Crenças 2 e aspectos da Liderança segundo a Escolaridade .....	66
Tabela 11 - Correlação de Spearman entre Crenças 2 e aspectos da satisfação com a vida profissional segundo a Escolaridade .....	66

## **LISTA DE FIGURAS**

FIGURA 1 – Aspectos Religiosos e Vida Profissional .....	76
FIGURA 2 – Relação entre religião e aspectos da vida Profissional .....	77

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>15</b>
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>20</b>
<b>2.1 - Comportamento Organizacional</b> .....	<b>21</b>
<b>2.2 - Clima Organizacional</b> .....	<b>22</b>
<b>2.3 – Liderança</b> .....	<b>23</b>
<b>2.4 - Satisfação no Trabalho</b> .....	<b>25</b>
<b>2.5 – Religiosidade</b> .....	<b>26</b>
2.5.1 - Denominações Religiosas .....	29
2.5.1.1 – Catolicismo .....	30
2.5.1.2 – Protestantismo .....	31
2.5.1.3 – Espiritismo .....	33
2.5.1.4 - Religiões minoritárias no Brasil .....	34
2.5.1.5 - Ateus e Agnósticos .....	38
2.5.2 - Impacto da religiosidade nas pessoas .....	40
<b>3. PROBLEMÁTICA</b> .....	<b>43</b>
<b>3.1 - Religião no ambiente de trabalho</b> .....	<b>44</b>
<b>3.2 - Estudos envolvendo Religião no ambiente de trabalho</b> .....	<b>47</b>
<b>4. OBJETIVOS</b> .....	<b>49</b>
<b>4.1 - Objetivo Geral</b> .....	<b>50</b>
<b>4.2 - Objetivos Específicos</b> .....	<b>50</b>
<b>5. JUSTIFICATIVA</b> .....	<b>51</b>
<b>6. MÉTODO</b> .....	<b>53</b>
<b>6.1 – Amostra</b> .....	<b>54</b>
<b>6.2 – Materiais</b> .....	<b>54</b>
<b>6.3 – Procedimentos</b> .....	<b>54</b>
<b>7. RESULTADOS</b> .....	<b>56</b>
<b>7.1 - Perfil da amostra</b> .....	<b>57</b>
<b>7.2 - Validação do indicador de liderança e do indicador de sucesso profissional</b> .....	<b>58</b>
<b>7.3 - Estrutura das crenças religiosas</b> .....	<b>60</b>
<b>7.4 - SSA da religiosidade</b> .....	<b>61</b>
<b>7.5 - Análise Multidimensional dos aspectos de religiosidade</b> .....	<b>62</b>

<b>7.6 - Regressão linear múltipla do sucesso .....</b>	<b>63</b>
<b>7.7 - ANOVA Fatorial .....</b>	<b>64</b>
<b>7.8 - Crenças 2 versus Sucesso, segundo a escolaridade .....</b>	<b>64</b>
<b>8. DISCUSSÃO .....</b>	<b>67</b>
<b>8.1 - Estrutura das crenças religiosas .....</b>	<b>68</b>
<b>8.2 - SSA Religiosidade .....</b>	<b>69</b>
<b>8.3 - SSA Total .....</b>	<b>70</b>
<b>8.4 - Regressão Linear do Sucesso .....</b>	<b>71</b>
<b>8.5 – Crenças 2 versus Sucesso, segundo a escolaridade .....</b>	<b>72</b>
<b>8.6 – Visão geral dos achados da pesquisa .....</b>	<b>75</b>
<b>9. CONCLUSÃO .....</b>	<b>78</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>82</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>92</b>

# **INTRODUÇÃO**

---

As organizações têm como objetivo contribuir com a sociedade por meio da produção e oferta de bens e serviços que tenham utilidade e, assim, podem gerar lucros. Representam ainda, um dos cenários em que as relações interpessoais acontecem. O homem se vincula a uma organização com o intuito de fazer uso de suas capacidades e de sua força de trabalho, desenvolvidas ao longo do tempo, procurando, também, condições para suprir essas necessidades (SCHERMERHORN, HUNT & OSBORN, 2005). Conseguir fazer com que os objetivos do indivíduo se aproximem daquilo que a organização está disposta a oferecer é um dos grandes desafios da Organização.

Comportamento organizacional é o campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações, levando em conta as ações, atitudes e expectativas destes personagens, bem como a cultura de cada empresa, com o propósito de utilizar este conhecimento para melhorar a eficácia organizacional (FRANÇA, 2006; ROBBINS, 2005).

A convergência dos interesses pessoais com os objetivos da organização construirá um Clima Organizacional que seja adequado ao momento que a organização estará vivendo. Ou seja, os sentimentos que as pessoas partilham a respeito da organização e a forma que a organização operacionaliza esses sentimentos podem afetar de maneira positiva sua satisfação e motivação para o trabalho (PUENTE-PALACIOS, 2004; BISVAS & VARMA, 2007; WOOLDRIDGE & MINSKY, 2003).

Religião remete a questões sagradas, ligadas a estruturas formais, hierárquicas e, de certa forma, fechadas. Alguns autores, porém, esclarecem que vivenciar experiências religiosas não é romper com o mundo e a realidade, mas sim manter-se em sintonia com estes, dando capacidade de perceber a influência dessas atitudes no dia a dia e ainda que a vivência e as práticas religiosas incorporam sim uma visão de mundo distinta, mas que trazem a tona determinados valores e papéis sociais (TEIXEIRA, 2005; CAVANAUGH, 2001; DURKHEIM, 1989)

No Brasil há um quadro bastante diversificado de religiões, pelo fato de que, no artigo 19 da Constituição Federal Brasileira traz a garantia de um Estado laico, tornando livre qualquer prática religiosa no país e proibindo qualquer tipo de intolerância ou repreensão sobre a prática ou crença do indivíduo. Tudo isto torna possível a livre escolha e profissão de fé.

No Brasil também é intensa a mobilidade entre as religiões e o sincretismo religioso. Segundo dados do IBGE (2010), a maior parte da população brasileira é cristã, formada pelos

católicos e protestantes, mas também com considerável representação de espíritas, judeus, islâmicos, mórmons, ortodoxos e os praticantes de cultos afro-brasileiros e esoterismo, agnósticos e ateus.

Tendo em vista as mais diversas religiões existentes no mundo, é necessário entender a influência que estas podem ter na vida cotidiana do ser humano, observadas a partir da modificação de suas atitudes no campo individual ou social. Essas experiências apresentam a pessoa a um mundo que só pode ser compreendido por aqueles que já passaram pelas mesmas experiências ou experimentaram os mesmos rituais. Essa vivência traz a tona alguns sentimentos que o tornam mais seguro, facilitando a superação ou o esquecimento de situações difíceis da vida. (PAIVA, 1998; AMATUZZI, 1997).

No ambiente organizacional, cresce a busca por um sentido maior para o trabalho. Nesse contexto, muitas vezes, a orientação religiosa supera os objetivos pessoais, fazendo com que surja uma ligação entre as crenças pessoais e os negócios, trazendo toda uma carga de valores, que são comuns à maioria das religiões. Trata-se de uma forma de humanização e reconhecimento de que os empregados têm uma vida interior, além de proporcionar uma nova perspectiva de autorrealização no trabalho. (SILVA & SIQUEIRA, 2009; REGO & CUNHA, 2008; PAUCHANT, 2002).

Alguns estudos mostram a influência da religião na vida do indivíduo, nas suas relações em sociedade, nos seus resultados em nível pessoal e em sociedade (ZUCKERMAN, 2009; FERNANDO & JACKSON, 2006; SHERMER, 2003), bem como no nível profissional (WEBLEY, 2011; KRIGER & SENG, 2005; LONGENECKER, MCKINNEY & MOORE 2004; SINGHAPAKDI ET AL., 2000), mas se debruçando mais sobre aspectos de espiritualidade no ambiente de trabalho.

Diante do exposto, vê-se a necessidade de pesquisas que considerem a influência direta das práticas de tradições de fé e da religião propriamente dita sobre o indivíduo, suas relações sociais e sobre o seu desempenho na organização.

Assim, este estudo está ancorado na perspectiva da religiosidade no trabalho, associada à prática de tradições de fé, com o objetivo de explorar a religião, abarcando as perspectivas de denominação religiosa, crenças, práticas, valores e fé, em termos do seu papel na relação do indivíduo com a organização onde atua, fazendo associações com a atuação no trabalho, as relações com os colegas, chefes e subordinados, as características de liderança e a evolução da carreira profissional.

Isso se fez possível através de uma avaliação da religiosidade dos indivíduos, e identificação da relação dos indivíduos com as organizações onde atuam em termos de desempenho no trabalho, as relações com os colegas, chefes e subordinados, as características de liderança e a evolução da carreira profissional, verificação da associação da religiosidade com os diversos aspectos da relação dos indivíduos com as organizações onde atuam, e ponderando ainda o eventual efeito do tipo de ocupação, setor de atuação e sociodemografia, bem como esboçar, a partir dos achados de pesquisa, um modelo científico do impacto da religião sobre a relação dos indivíduos com as organizações onde atuam.

Para tanto, foram alcançados um total de 784 indivíduos adultos de ambos os sexos e idade, escolaridade e renda variadas, todos com algum vínculo organizacional, seja em organização pública, privada, ONG ou proprietário de empresa, todos residentes na Região Metropolitana do Recife, em exercício de suas atividades em organizações dos mais diversos setores.

A cada participante foi aplicado um instrumento de pesquisa especialmente preparado abarcando dados demográficos, a ocupação, vida profissional, liderança e religiosidade. A sociodemografia da amostra foi caracterizada por meio de estatística descritiva, o mesmo ocorrendo com as principais variáveis dependentes. Coeficientes de correlação avaliaram o grau de associação entre pares de variáveis e foram usadas análise de aglomerados, análise fatorial, *smallest space analysis*, técnicas de regressão múltipla e análises de confiabilidade para levantamento de modelos, determinar a consistência de indicadores.

Foram criados indicadores de liderança, de sucesso profissional. Foi possível, ainda, identificar indicadores de Religiosidade relacionados a Crenças 1, Crenças 2, Crenças 3, Intolerância, Moderação e Puritanismo, ligados a conceitos estruturadores importantes.

Os componentes nucleares da Religiosidade parecem ser Crenças 1, Crenças 3 e, particularmente, Crenças 2, que consta entre os condicionantes independentes do Sucesso profissional, ao lado de escolaridade, experiência profissional e quantidade de trabalho.

A relação entre Crenças 2 e vida profissional parece ser mediada pela escolaridade, sendo a associação mais forte e relevante entre aqueles com menos instrução. Crenças 2 associa-se positivamente a indicadores de Cumprimento de Metas, Relacionamento, Satisfação e Liderança, mas negativamente com a progressão do nível do cargo e da renda. Indivíduos de nível médio ou um grau de instrução maior, Crenças 2 apresenta correlação negativa com a progressão de cargos e salários, mas se relaciona positivamente com alguns

aspectos de liderança. Mesmo assim, é possível afirmar que os indivíduos com maior nível de instrução não vinculam questões religiosas às atividades que realiza na organização.

Percebe-se, portanto, que a religiosidade tem efeito sobre o trabalho, porém este efeito aparece apenas nas pessoas de escolaridade mais baixa. Nas pessoas com alta escolaridade, os aspectos religiosos são substituídos por outros fatores que são considerados mais importantes.

Este trabalho está dividido em seções, de maneira que o Referencial Teórico apresenta os conceitos associados Comportamento e Clima organizacional, liderança, satisfação no trabalho, Religião e sua influencia no indivíduo, bem como a inserção deste tema no ambiente de trabalho; a problemática, que apresenta as indagações que levaram à elaboração da pesquisa; os objetivos, que foram traçados para tornar possível a condução da pesquisa; a justificativa, que apresenta as explicações de realização, tanto teóricas quanto práticas, da presente pesquisa; o método, que apresenta as técnicas utilizadas para o atingimento dos objetivos traçados; os resultados, referente à apresentação dos dados, descrição dos indicadores e o comportamento das variáveis do estudo, colaborando para a verificar da relação existente entre religiosidade e os aspectos da vida profissional; a discussão dos dados obtidos e, por fim, a conclusão que se pode chegar a partir dos achados da pesquisa.

## **2- REFERENCIAL TEÓRICO**

Nesta seção serão aprofundados os conceitos associados Comportamento e Clima organizacional, liderança, satisfação no trabalho, Religião e sua influencia no indivíduo, bem como a inserção deste tema no ambiente de trabalho.

## **2.1 Comportamento Organizacional**

Organização, segundo Schermerhorn, Hunt & Osborn, (2005, p. 30) “é um conjunto de pessoas que trabalham juntas numa divisão de trabalho para atingir um objetivo comum”. O objetivo da organização é contribuir para a sociedade através da produção e oferta de bens e serviços que sirvam à sociedade e, assim, gerar lucros (SCHERMERHORN, HUNT & OSBORN, 2005).

Os indivíduos, por outro lado, precisam se utilizar de produtos ou serviços disponibilizados por organizações dos mais diversos segmentos, suprimindo necessidades pessoais de consumo. Quando na fase adulta, o homem se vincula a uma organização com o intuito de fazer uso de suas capacidades e de sua força de trabalho, desenvolvidas ao longo do tempo, procurando, também, condições para suprir essas necessidades.

Conseguir fazer com que os objetivos do indivíduo se aproximem daquilo que a organização está disposta a oferecer é um dos grandes desafios da Organização.

O tema Comportamento Organizacional surgiu como “uma disciplina dedicada à compreensão científica dos indivíduos e dos grupos nas organizações, e em suas implicações sobre o desempenho das estruturas, sistemas e processos estruturais” (SCHERMERHORN, HUNT & OSBORN, 2005, p. 29).

A partir de uma visão tradicional, Wagner III & Hollenbeck (1999) entendem por Comportamento Organizacional como sendo uma disciplina que busca prever, explicar, compreender e modificar o comportamento humano no ambiente empresarial.

Robbins (2005), com uma visão mais voltada para a influência de fatores individuais, de grupo e da própria estrutura da organização, afirma que

Comportamento Organizacional é o campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de utilizar este conhecimento para melhorar a eficácia organizacional. (p. 6)

França (2006) corrobora o pensamento de Robbins, apresentando Comportamento Organizacional como um conjunto de ações, atitudes e expectativas humanas dentro do

ambiente de trabalho, relacionando aspectos pessoais, grupais e institucionais e levando em consideração, ainda, a cultura de cada empresa.

É consenso que o Comportamento Organizacional envolve alguns componentes como motivação, liderança, comunicação, estrutura, processos de mudança, gerenciamento de conflitos, planejamento, que farão com que a organização e o indivíduo possam fazer com que os seus objetivos convirjam e que possam crescer juntos (ROBBINS, 2005).

A convergência desses componentes com os objetivos da organização farão com que o Clima Organizacional seja adequado ao momento que a organização estará vivendo. Assim, faz-se importante dissertar um pouco sobre o tema a seguir.

## **2.2 Clima Organizacional**

Gosendo (2009) Clima Organizacional é entendido, inicialmente, de maneira abstrata, como atmosfera organizacional, referindo-se aos aspectos da estrutura do ambiente de trabalho, bem como a percepção por parte dos trabalhadores em relação ao jeito de atuar da organização.

Clima Organizacional, enquanto conceito, tem sofrido, ao longo dos anos, definições conflitantes e inconsistências em termos de operacionalização (PATTERSON et al., 2005). Geralmente, o olhar do indivíduo perante a organização e a forma como ele responde ao que enxerga dela são formadores destas definições.

De acordo com Luz (1998), clima organizacional pode ser definido como percepções ou impressões gerais por parte dos funcionários em relação ao seu ambiente de trabalho, pois reflete o comportamento organizacional, destacando seus valores ou atitudes que influenciam a maneira pela qual as pessoas se relacionam no trabalho.

Para Maximiano (2000, p. 21), o clima organizacional é caracterizado pelos “conceitos e sentimentos que as pessoas partilham a respeito da organização e que afetam de maneira positiva ou negativa sua satisfação e motivação para o trabalho”.

Puente-Palacios (2004) afirma que o clima é construído a partir de representações compartilhadas das percepções dos membros sobre a ação de uma organização. Bisvas & Varma (2007), por sua vez, afirmam que as reações de indivíduos às avaliações que fazem de seus ambientes diários de trabalho determinam o clima organizacional.

Segundo Gosendo (2009), o clima organizacional apresenta um enfoque integrado, pois aceita tanto os aspectos objetivos quanto os subjetivos na conceituação do clima

organizacional. O clima se concretiza por meio das relações do trabalho; nas quais ocorrem as trocas de experiências e percepções, formando significados compartilhados do contexto organizacional.

Wooldridge & Minsky (2003), por sua vez, trazem uma perspectiva diferente, destacando as possibilidades geradas para a organização, quando afirmam que clima organizacional é a forma pela qual uma organização operacionaliza a sua cultura, a estrutura e processos que facilitam a obtenção de comportamentos desejados.

Para Oliveira e Campello (2006, p. 17), clima organizacional “é um conjunto de causas que interferem no ambiente de trabalho”, as quais podem variar de acordo com o nível cultural, econômico, psicológico e de comunicação das pessoas de uma organização. Os autores elencam mais uma definição de clima organizacional: “uma visão fotográfica que retrata as percepções mais negativas ou positivas dos indivíduos, que pode ser afetada por fatores internos ou externos à organização”.

Segundo Andrade (2008), é importante diagnosticar o clima de uma organização para melhor conhecer o ambiente interno, as atitudes, os padrões comportamentais e os problemas internos existentes, sendo uma ferramenta que o gestor pode utilizar para trabalhar a melhoria das relações.

Gosendo (2009) considera que clima organizacional se configura como um fenômeno relevante pelo fato de impactar sobremaneira não só no comportamento, mas também no desempenho das pessoas no ambiente de trabalho.

As relações, sejam no nível pessoal ou profissional, constituem, portanto, mecanismos de construção e sustentação do clima organizacional que, por sua vez, orienta tanto o comportamento como o desempenho dos atores que nela participam. Assim, pode se afirmar que o clima é um elemento de fundamental importância na compreensão do comportamento e efetividade da organização.

### **2.3 Liderança**

Liderança, segundo Robbins (2005, p. 258), “*pode ser definida como a capacidade de influenciar um grupo para alcançar metas*”. O autor acrescenta que a origem dessa influência pode ser formal, quando advém de um alto cargo na organização, ou a liderança não sancionada, cuja capacidade de influenciar os outros surge fora da estrutura formal da

organização. Ou seja, os líderes podem surgir naturalmente de dentro de um grupo ou por indicação formal (ROBBINS, 2005).

Para França (2006) a liderança é o processo social em que se estabelecem as relações de influência entre pessoas. Esta atividade está associada, ainda, a estímulos e incentivos que provoquem motivação nos liderados para a realização de uma determinada atividade.

Existem duas teorias contemporâneas de liderança. A liderança carismática e a transformacional, ambas com a visão de um líder que inspira seus seguidores por meio de palavras, ideias e comportamentos.

A liderança carismática, tendo como referência o significado literal da palavra, refere-se à capacidade de realizar milagres. Esta figura conquista a confiança de seus seguidores, destaca as similaridades de crenças e gera uma obediência espontânea e um envolvimento emocional maior por parte dos liderados. Esses aspectos geram um alto nível de desempenho (FRANÇA, 2006).

Existe ainda aquele líder que inspira seus seguidores a transcender seus próprios interesses para o bem da organização e que é capaz de causar efeito profundo e extraordinário em seus liderados. É o caso dos líderes transformacionais, que prestam atenção às necessidades de cada um, são capazes de entusiasmar e incitar as pessoas a darem o máximo de si na busca dos objetivos do grupo. (ROBBINS, 2007; BENNIS, 1996).

Enquanto coordenador de um grupo, o líder deve possuir alguns atributos desejáveis, tais como gostar e acreditar em grupos, amor às verdades, coerência, senso de ética, respeito, paciência, comunicação, modelo de identificação, empatia, síntese e integração, dentre outros (AMORIM, 2005; ZIMMERMAN, 1997).

Liderança é, portanto, um processo social, onde se estabelecem relações de influência entre pessoas para o alcance de metas ou objetivos comuns. Esta atividade está associada, ainda, a estímulos e incentivos que provoquem motivação nos liderados, o compartilhamento de objetivos, o ato de ouvir e de dar sugestões, delegar poder, informar, debater, mobilizar esforços, transformar grupos em verdadeiras equipes (FRANÇA, 2006; GRUBER, 2001; KUCZMARSKI & KUCZMARSKI, 1999).

Pode-se associar as atividades de liderança às atividades empreendedoras. Filion (1999), em seu processo de gerenciamento empreendedor, apresenta como um dos elementos principais o papel de animação, de dar vida às suas visões, onde o estilo de liderança, longe de um gerenciamento no estilo clássico, age como força motriz ou catalisadora, incentivando as

peessoas a realizarem muito, frequentemente com poucos recursos e em espaços de tempo bem curtos.

Guerreiro e Silva (2012) afirmam que o líder por ideal é de fato um empreendedor, tentando criar, por meio dos seus traços de personalidade, um ambiente que integre as necessidades individuais de seus seguidores e agregue valor organizacional. Para Dolabela (2006), empreendedor é o indivíduo que sonha e busca realizar o que sonhou e o líder por ideal é um condutor deste pensamento como forma de contribuir significativamente para a empresa, os liderados e toda a sua cadeia produtiva.

## **2.4 Satisfação no trabalho**

Locke (1969) define satisfação no trabalho como o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar, entendendo que os valores são diferentes de pessoa para pessoa, pois vão ao encontro do que o indivíduo deseja ou percebe como benéfico (LOCKE, 1969). Este autor acredita que a satisfação no trabalho é um estado emocional, porque a emoção deriva da avaliação dos valores do indivíduo.

Apesar de Locke (1969, 1976) relatar que a satisfação no trabalho é um fenômeno individual, é importante considerar que os fatores causais podem ser classificados em dois grandes grupos: os fatores profissionais ou recompensas, que são eventos e condições do trabalho (trabalho propriamente dito, pagamento, promoção, reconhecimento, condições de trabalho, ambiente de trabalho); e fatores de desempenho ou agentes do trabalho (colegas e subordinados, supervisores, empresa/organização), assinalando que a satisfação envolve uma série de fatores que devem ser analisados em suas inter-relações.

Locke (1976) afirma, ainda, que a satisfação no trabalho pode gerar consequências tanto para o indivíduo como para a organização, afetando aspectos comportamentais e a saúde física e mental do trabalhador.

Por esse motivo, tantos estudos são realizados, na tentativa de observar os diversos fatores que influenciam a satisfação no trabalho. Sneed & Herman (1990), em suas pesquisas, verificaram associação estatisticamente significativa entre satisfação no trabalho e concessão de bons salários e benefícios, bom relacionamento social no trabalho (envolvendo chefia e colegas), perspectivas de crescimento profissional dentro da organização e, também, com as características de trabalho.

Em estudo realizado por Estefano (1996) sobre a satisfação dos funcionários da biblioteca central da Universidade Federal de Santa Catarina, verificou-se que os aspectos que mais contribuíram para a satisfação foram às relações interpessoais e o trabalho em si, enquanto que o principal fator responsável pela insatisfação desses funcionários constitui-se nas condições de trabalho.

## 2.5 Religiosidade

A palavra religião origina-se do latim *religio*, onde “re” significa de novo e “ligio” se refere à obrigação, reverência ou ligação (Oxford Dictionaries, 2014). Santo Agostinho de Hipona (354-430) apresenta a religião como sendo a principal forma com que os homens conseguem buscar a Deus e refazer sua ligação com Ele.

Religião remete, portanto, a questões sagradas, ligadas a estruturas formais, hierárquicas e, de certa forma, fechadas. O termo está necessariamente atrelado, ainda, a um sistema de dogmas, de crenças e de rituais, ou seja, é sempre vinculado à dimensão institucional. (DURKHEIM, 1989).

A religião permite ao homem substituir o mundo da realidade por um mundo diferente, aprendido no cotidiano, onde, ao assimilar os ideais elaborados coletivamente pela sociedade e expressos pela religião, ele adquire a competência necessária para conceber o seu mundo ideal. Seria, a princípio, uma espécie de reflexão sobre tudo que escapa à ciência e, de maneira geral, ao pensamento vinculado à ideia de sobrenatural, de coisas que vão além do alcance do nosso entendimento (DURKHEIM, 1989).

Esta afirmação não significa, porém, que a prática religiosa induz o seu praticante a uma vida ilusória ou desconectada da realidade social. Neste sentido, Teixeira (2005) esclarece que vivenciar experiências religiosas não é romper com o mundo e a realidade, mas sim manter-se em sintonia com estes, dando capacidade de perceber a influência dessas atitudes no dia a dia. O mesmo autor afirma, ainda, que a grande obra da espiritualidade é justamente sensibilizar a pessoa para perceber aquilo que escapa ao olhar. Cavanaugh, (2001) acrescenta, ainda, que a vivência e as práticas religiosas incorporam sim uma visão de mundo distinta, mas que trazem a tona determinados valores e papéis sociais.

É preciso, porém, observar alguns aspectos importantes. Segundo Dalgarrondo (2006, p. 177),

abordar a religiosidade como algo homogêneo e universal, deste modo, é torná-la quase um “fenômeno natural”, diretamente analisável e

generalizável (...) e essa ação implica no risco de se perder o que há de mais original e próprio dessa dimensão da experiência humana: o seu caráter social, histórico, essencialmente simbólico.

As explicações para a busca religiosa nos últimos tempos têm girado em torno da atribuição de sentido para o indivíduo e para o mundo que o rodeia, ou seja, a vida, a morte, o trabalho e as relações sociais. (FERNANDES, 2006; DURKHEIM, 1989; BERGER, 1985).

O filósofo Stuart Mill (2006) traz o pensamento de que “a religião serve às importantes necessidades éticas fornecendo concepções e ideais maiores e mais bonitos do que poderiam se ver concretizados na prosa da vida humana”. Ele retrata, assim, a importância que a religião exerce sobre a sociedade e sua influência nas relações, como que direcionando atitudes e comportamentos.

Bourdieu (1991) assevera que a religião contribui para a imposição dos princípios de estruturação da percepção e do pensamento do mundo, impondo ao indivíduo um sistema de práticas e representações, cujas estruturas, apresentam-se como estrutura do “cosmos” ou do sobrenatural.

Almeida e Monteiro (2001, p. 94) colocam que “o campo religioso representa um desafio para a interpretação científica que, muitas vezes, tem se contentado em adjetivá-lo de fluido, híbrido, sincrético ou contínuo”. Mas, de maneira geral, Religião é uma das expressões mais antigas e universais, fazendo com que, até hoje, grande parte da população mundial se vincule a algum tipo de pensamento ou prática religiosa como determinante e até condicionante para o seu comportamento e ações (JUNG, 1978).

Existe uma considerável diversidade dentro das religiões. Não tratar essas diversas formas de expressão religiosa de maneira a considerar suas particularidades, pode levar a generalizações imprecisas e até mesmo distorcidas. (CAVANAUGH, 2001).

Cada denominação religiosa tem uma forma de conduzir seus fiéis dentro daquilo que definiram como “matéria de fé e moral”. Questões sociais, culturais e históricas também influenciam na maneira como a religião é praticada. Se o indivíduo faz opção por estar vinculado a uma religião, ele será diretamente influenciado por ela em todos os aspectos do ser e do agir. (AMATUZZI, 1997).

Dalgarrondo (2006) afirma que

toda e qualquer prática religiosa surge em contextos históricos, socioeconômicos, políticos e culturais determinados e tem, portanto, sentidos específicos para cada um desses contextos. Ela é, desta forma, intrinsecamente uma dimensão social e cultural da experiência humana. (DALGARRONDO, 2006, p. 177)

É de extrema importância que se respeitem certas características culturais e sociais. Em seus estudos, Dalgarrondo (2006) traz o exemplo da América do Norte, onde se prevalece uma perspectiva individualista da vida social e religiosa, e tende também a tratar a religião e a religiosidade como uma dimensão individual e estritamente psicológica, quase sempre, descontextualizada de suas origens socioculturais e de sua historicidade.

Além de estar diretamente envolvida com questões culturais, a religião é constituída por mitos, rituais e pelo comportamento moral que interpretam o processo cultural, definindo significados de comunidade e influenciando sobre o que pode e não pode ser feito, ou o certo e o errado. Assim, move-se entre o que é novo e a sabedoria herdada do passado, sendo desafiada a equilibrar ambas as esferas, como um fator de preservação da cultura (HEFNER, 2007).

A religiosidade está ligada às crenças associadas a uma seita ou religião específica, caracterizadas pela prática de rituais religiosos públicos e profissão da fé, que são compartilhados com pessoas que possuem ideias comuns a este respeito (SOCCI, 2006).

Segundo Oliveira (2006) a religiosidade possui dois aspectos básicos. O primeiro, tendo sentido de religião, quando é expressa como exterioridade, através de práticas devocionais, ritos, cumprimento de preceitos, celebrações e doutrinas; já o segundo dá um sentido de vivência interior, levando o indivíduo a crer no que não pode ser constatado pela razão, uma Força Transcendente.

Alguns autores afirmam que a vivência interior, as atividades solitárias, como preces e leituras, e a busca pessoal de sentido para as ações são características de um certo nível de “espiritualidade”. Ou seja, enquanto que a religiosidade expressa vivências mais extrínsecas ao indivíduo, a espiritualidade é um termo que está mais ligado a vivências intrínsecas, podendo estar presente, inclusive, no cotidiano de pessoas que se dizem “sem religião”. Estes dois aspectos se distinguem, portanto, não só na definição bem como na autonomia em relação à tradição, autoridade e busca pelo sentido da vida. (HENNING e MORÉ, 2009; SOCCI, 2006; PAIVA, 2005; VALLE, 2005; HILL e PARGAMENT, 2003).

Levando em consideração outros aspectos da experiência religiosa, tem-se que é importante, ainda, destacar as experiências místicas. O termo “mística” procede do grego e significa fechar os olhos, no sentido de não se deixar enganar pelo que é recebido de imediato, atingir uma realidade de forma mais profunda, de uma comunhão maior com a profundidade do ser (ÁVILA, 2003).

Valle (1998) tenta esclarecer a ligação existente entre a experiência mística e a experiência religiosa. O autor afirma que a pessoa “mística” é aquela tem, ou julga ter, uma capacidade extraordinária para captar e entrar em contato, por meio de dons sobrenaturais, com os segredos do conhecimento e do poder de Deus. As vivências e capacidades acusadas por tais pessoas chegam a atingir o campo da magia, mas não pode ser separado da religião.

Ávila (2003), por sua vez, afirma que a experiência mística é o ápice da experiência religiosa, e destaca que não é um tipo de experiência religiosa diferente, mas sim uma maior intensidade da vivência religiosa, em que nela podem ocorrer êxtases e fenômenos extraordinários, como visões, vozes, levitações, presságios, etc., sem, necessariamente precisar da ocorrência desses fenômenos para caracterizar a experiência mística.

É de se esperar, portanto, que diferentes formas de religiosidade, em distintos contextos sociais e culturais, tenham significações e implicações diferenciadas para a vida das pessoas.

### **2.5.1 Denominações religiosas**

É sabido que são inúmeras, as manifestações religiosas pelo mundo. No entanto, algumas denominações religiosas se destacam pelo grande número de seguidores. Atualmente, no mundo inteiro, a religião com o maior número de adeptos é o Cristianismo, especialmente nas vertentes católica romana, católica ortodoxa e protestante, seguido do Islamismo, especialmente muçulmanos sunitas e muçulmanos xiitas.

No Brasil há um quadro bastante diversificado. O artigo 19 da Constituição Federal brasileira traz a garantia de um Estado laico, tornando livre qualquer prática religiosa no país e proibindo qualquer tipo de intolerância ou repreensão sobre a prática ou crença do indivíduo. Esta lei tornou possível a livre escolha e profissão de fé.

Aqui também é intensa a mobilidade entre as religiões e o sincretismo religioso. Segundo dados do IBGE (2010), os cristãos totalizam 86,8% da população, sendo 64,6% católicos e 22,2% protestantes, 2% se consideram espíritas e 8% da população afirma ser agnóstico ou ateu. Ainda existem os judeus, islâmicos, mórmons, ortodoxos e os praticantes de cultos afro-brasileiros e esoterismo, que tem representação muito pequena.

Para fins deste estudo, é importante caracterizar cada uma das denominações acima descritas.

### 2.5.1.1 *Catolicismo*

O termo “catolicismo”, do grego *katolikos*, que significa “universal”, (Oxford Dictionaries, 2014) é usado para designar uma experiência específica do cristianismo, compartilhada por fiéis que vivem em comunhão com a Igreja de Roma. É uma das mais expressivas vertentes do cristianismo e, ainda hoje, congrega a maior comunidade de cristãos existente no planeta. Segundo algumas estatísticas recentes, cerca de um bilhão de pessoas professam sua adesão ao catolicismo (RAUSCH, 2003).

Esta denominação considera Jesus Cristo como o Filho de Deus, o Messias e o Salvador da humanidade, e é representada pela figura do Papa, Bispo de Roma que reside no Vaticano, e é o representante visível de Cristo na terra. Como sucessor do apóstolo Pedro (Mateus 16:18), o Papa é o legítimo detentor da suprema autoridade hierárquica de toda a Igreja. (CATECISMO DA IGREJA CATÓLICA, 2000)

A doutrina oficial da Igreja Católica é o conjunto de crenças oficiais professadas acerca de diversos aspectos relativos a Deus, ao homem e ao mundo. Levam-se em conta alguns estudos realizados por filósofos e teólogos para o estabelecimento de “dogmas”, que formam a doutrina da Igreja e são considerados como verdade revelada, exigindo que o cristão católico creia e siga esses dogmas em sua totalidade. (CATECISMO DA IGREJA CATÓLICA, 2000)

Segundo o Catecismo da Igreja Católica (2000), um dos dogmas mais importantes é o da Santíssima Trindade, que, não violando o monoteísmo, professa que Deus é simultaneamente uno (porque, em essência, só existe um Deus) e trino (porque está pessoalizado em três pessoas: o Pai, o Filho e o Espírito Santo). As principais crenças do catolicismo estão embasadas na crença em um único Deus verdadeiro que integra a Santíssima Trindade, que vincula a figura divina ao seu filho Jesus e ao Espírito Santo.

Além disso, o catolicismo defende a existência da vida após a morte e a existência dos céus, do inferno e do purgatório como diferentes estágios da existência póstuma. Segundo a doutrina católica, a salvação é alcançada se seguidos os ensinamentos de Jesus Cristo, bem como a vivência do amor, da fé e da caridade em sociedade (CATECISMO DA IGREJA CATÓLICA, 2000).

A fé Católica ainda espera algumas atitudes de seus fiéis. Atitudes estas que caracterizam a verdadeira atitude de profissão da fé católica. A participação em missas,

confissão, comunhão, jejum e devolução do Dízimo são algumas das obrigações do cristão católico (CATECISMO DA IGREJA CATÓLICA, 2000).

Existe, porém, aqui no Brasil principalmente, uma parcela de “católicos não praticantes”. Trata-se daqueles indivíduos que acreditam na Igreja, batizarão seus filhos nela, aceitam-na como identidade religiosa, mas não a praticam efetivamente. Não têm o costume, por exemplo, de ir periodicamente aos templos ou manter alguma devoção a um santo (ALMEIDA E MONTEIRO, 2001).

O catolicismo apostólico romano é atualmente a maior religião do Brasil, ativa no país desde o período pré-colonial, quando foi introduzida por missionários que acompanhavam os colonizadores portugueses. Mas, ainda assim, a Igreja Católica exerce grande influência nos aspectos político, social e cultural dos brasileiros (CAMARGO & SOUZA, 1973).

### **2.5.1.2 Protestantismo**

O protestantismo teve origem na Europa, como uma reação contra as doutrinas e práticas do catolicismo romano medieval. Por isso o termo protestante, que é derivado do latim *protestari*, e significa *declaração pública/protesto* (Oxford Dictionaries, 2014), referindo-se às 95 teses de Martinho Lutero em protesto contra algumas crenças e práticas da Igreja Católica do século XVI (CAMARGO, 1979). Lutero defendia a ideia de que a salvação vem pela Graça, através da fé em Cristo (*Sola fide*), indo de encontro à tradição católica, que pregava a salvação pelo amor e pelas obras e fé em Cristo. (WRIEDT, 2003)

Em decorrência das propostas de Lutero, algumas outras denominações surgiram em outros países da Europa. O calvinismo foi a doutrina protestante criada por João Calvino, em Genebra, na Suíça, fruto de suas observações e aprofundamento da doutrina criada por Lutero. A doutrina calvinista ainda era mais rígida do que a luterana, pois não admitia que seus adeptos ostentassem luxo ou riqueza, jogassem cartas ou dançassem em bailes. Também deveriam se vestir com moderação e sobriedade. (BAGCHI & STEINMETZ, 2004)

O protestantismo considera Depois das contribuições desses dois pensadores, o protestantismo se estabeleceu em bases que comungam, principalmente, da crença de salvação pela graça e na Bíblia como única fonte de regras de fé. Atribui-se a isso grande parte das divergências decorrentes, que resultaram na formação de novas denominações, pois sempre que a doutrina ou o pensamento professado por um líder não corresponder ao que um grupo entende como correto, segundo a Bíblia, será natural que ocorram rupturas e a organização do

culto ou das crenças em novas bases. Isto é possível, também, por que o Protestantismo preconiza o “sacerdócio universal”, onde todos os adeptos se tornam potenciais pregadores ou pastores, se assim desejarem (NOVAES, 1998; MENDONÇA & VELASQUES FILHO, 1990).

Os primeiros registros de protestantes no território brasileiro são durante o período colonial com os huguenotes no Rio de Janeiro e com calvinistas em Pernambuco, permanecendo somente durante o tempo das ocupações francesa e holandesa. Mais tarde, com o desenvolvimento do protestantismo missionário que, em sua maioria, eram denominações norte-americanas, a religião começa a se disseminar. Instalou-se de fato durante a segunda metade do século XIX, devido ao fervor missionário (SILVA, 1996; FRESTON, 1993).

Peagle (2008) traz algumas classificações das principais denominações protestantes no Brasil.

Numa classificação, existem cinco ramos que compõem os evangélicos brasileiros: anglicanos (incluindo os episcopais), luteranos, reformados (presbiterianos e congregacionais), paralelos à Reforma (batistas e menonitas) e pentecostais (Assembléia de Deus, Congregação Cristã do Brasil, Deus é Amor, entre outras). Para Gedeon Alencar, ocorre a divisão em quatro grupos, como protestantismo de imigração (luteranos), protestantismo de missão (congregacionais, presbiterianos, metodistas e batistas), protestantismo pentecostal (Congregação Cristã do Brasil e Assembléia de Deus) e protestantismo moderno (Quadrangular, “Brasil para Cristo”, “Deus é amor” e Igreja Universal do Reino de Deus). (PEAGLE, 2008, p. 88)

Seguindo um pouco essa classificação, destacam-se primeiro as igrejas de missão. Seus principais representantes são as igrejas Presbiterianas, Metodistas, Congregacionais e Batistas. Baseiam-se na doutrina calvinista que enfoca a salvação dos predestinados que santificam as suas vidas, cumprindo seus deveres, dão devida importância ao batismo e a influência do Espírito Santo nas ações dos indivíduos.

Posteriormente surgem novas denominações que se encaixam em um novo modelo institucional. O Pentecostalismo. Difundiu-se rapidamente nos países subdesenvolvidos e adaptou-se à cultura brasileira da forma bastante eficaz. Concentrou-se na conquista das camadas mais populares, de baixa escolaridade e menor poder aquisitivo (FRESTON, 1994; MARIANO, 1999; CARREIRO, 2003).

No que concerne aos elementos de cunho religioso, essa fase enfatiza o paraclitismo, a cura de enfermidades e a expulsão de demônios, com cultos realizados em grandes concentrações públicas, orações coletivas, rituais de exorcismo e de cura. (CARREIRO, 2003).

Este movimento tem três momentos fortes no Brasil. O primeiro é na década de 1910 com a chegada quase simultânea da Congregação Cristã e da Assembleia de Deus em 1911. Estas duas igrejas têm o campo para si durante 40 anos, mas a Assembleia de Deus se expande mais neste período e fica conhecida como a igreja protestante nacional por excelência. O segundo momento foi entre os anos 50 e início dos anos 60, quando surgem dezenas de novas denominações. Dentre elas, as que se destacaram foram a Quadrangular, Brasil para Cristo e Deus é Amor. O terceiro momento, conhecido como Neopentecostalismo, começa no final dos anos 70 e ganha força nos anos 80. Com ênfase na teologia da prosperidade, nos rituais de exorcismo, curas e a flexibilidade quanto aos hábitos morais como forma de atingir os negativamente privilegiados, esse movimento ganha força. Aqui, as denominações que mais se destacam são a Igreja Universal do reino de Deus e Internacional da Graça. (MARIANO, 2001; 1989)

Entre as explicações elaboradas sobre o crescimento do pentecostalismo, há o fato de que, no Brasil, a separação Igreja-Estado provocou a quebra do monopólio católico e abriu caminho para que outros grupos religiosos conquistassem espaço e adquirissem legitimidade social (MARIANO, 2001).

Hoje em dia, o protestantismo é o segundo maior segmento religioso também no Brasil, representado principalmente pelas igrejas evangélicas, com cerca de 42,3 milhões de fiéis, o que representa 22,2% da população brasileira segundo dados do IBGE.

Entre as maiores denominações protestantes do Brasil em número de adeptos estão os batistas, presbiterianos, luteranos, metodistas e adventistas. Entre os evangélicos (pentecostais e neopentecostais), os grupos com o maior número de seguidores são a Assembléia de Deus, a Congregação Cristã no Brasil, a Igreja Universal do Reino de Deus e a Igreja do Evangelho Quadrangular (IBGE, 2010).

### ***2.5.1.3 Espiritismo***

Espiritismo é a doutrina elaborada pelo pedagogo francês Allan Kardec, que procura aliar ciência, filosofia e espiritualidade, buscando a melhor compreensão não apenas do universo tangível (científico), mas também do universo a esse transcendente (espiritual). A doutrina é baseada em cinco obras básicas escritas por Kardec, através da observação de fenômenos que o mesmo atribuía a manifestações de inteligências incorpóreas ou imateriais, denominadas “espíritos” (LEWGOY, 2008).

O termo *Espiritismo* foi utilizado pelo autor para definir especificamente o corpo de idéias por ele reunidas e codificadas em sua obra "O Livro dos Espíritos". Na publicação do livro "O Que é o Espiritismo", há sua definição como uma doutrina que trata da "natureza, origem e destino dos espíritos, bem como de suas relações com o mundo corporal e as conseqüências morais que dela emanam" (KARDEC, 1944), e fundamenta-se nas manifestações e nos ensinamentos dos espíritos.

A doutrina também se volta para o aperfeiçoamento moral do homem, que acredita na possibilidade de comunicação com os espíritos através de médiuns, além de estimular um movimento social de instituições de caridade e saúde, que envolve milhões de pessoas em dezenas de países (LEWGOY, 2008).

Stoll (2002) afirma que, no Brasil, o Espiritismo tomou maiores proporções com Chico Chavier, *médium* brasileiro e um dos principais responsáveis pela aproximação do Espiritismo ao Catolicismo no Brasil.

A partir dos anos 80, alguns movimentos em resistência a esse modelo de expressão do Espiritismo brasileiro, e com o desejo de criar um distanciamento maior entre a doutrina Espírita e as práticas católicas, começaram a se delinear, e aparecem como novas correntes, com outras leituras da tradição (STOLL, 2002).

Hoje, o Espiritismo no Brasil conta com cerca de 3,8 milhões de seguidores, representando 2% da população (IBGE, 2010).

#### ***2.5.1.4 Religiões minoritárias no Brasil***

- **Judaísmo**

O Judaísmo costuma ser visto como religião, filosofia e modo de vida do povo judeu. Segue tradições espirituais identificadas com Abraão, defende a crença monoteísta em um Deus onipotente, onisciente, onipresente, que influencia todo o universo, mas que não pode ser limitado de forma alguma, a eleição de Israel como povo escolhido para receber a revelação da Torá, que seriam os mandamentos de Deus, e que recebem a promessa, após longos anos de escravidão, de que poderiam, então, viver no que chamavam de "Terra Prometida". (CORDEIRO, 1998)

Cordeiro (1998) afirma, ainda, dentro da visão judaica do mundo, que Deus é um criador ativo no universo e que influencia a sociedade humana, na qual o judeu é aquele que pertence a uma linhagem com um pacto eterno com Ele. O judaísmo é uma das mais antigas religiões monoteístas e a mais antiga das três grandes religiões abraâmicas que sobrevive até os dias atuais.

Alguns rituais são realizados àqueles que professam essa fé. Ao nascer, os judeus dão as boas vindas ao bebê do sexo masculino através da circuncisão (*Brit milá*). Quando nascem bebês do sexo feminino, também há uma festa de boas-vindas, chamada de *Zeved habat*, onde o bebê recebe o seu nome. Depois há a celebração da chegada de uma criança à maioridade, e por se tornar responsável, daí em diante, por seguir uma vida judaica, conhecida como *B'nai Mitzvá*. (TOPEL, 2003)

Os judeus são um grupo etno-religioso e inclui aqueles que nasceram judeus e foram convertidos ao judaísmo. Em 2010, a população judaica mundial foi estimada em 13,4 milhões de pessoas, sendo que cerca de 42% destes residem em Israel. O Brasil conta hoje com uma população de 107.329 Judeus, sendo a segunda maior comunidade judaica da América Latina, perdendo apenas para a Argentina (IBGE, 2010).

- **Islamismo**

Islão provem do árabe *Islām*, e significa "submissão a Deus". *Islão* pode se referir também ao conjunto de países que seguem esta religião. O *Muçulmano*, por sua vez, deriva da palavra árabe *muslim*, designando "aquele que se submete". (Oxford Dictionaries, 2014).

A Sociedade Beneficente Muçulmana do Rio de Janeiro (2014) apresenta em um texto introdutório, em explicação às crenças e doutrinas islâmicas as suas seis crenças principais: A crença em um único Deus, a crença nos anjos, a crença nos livros sagrados, sendo o Alcorão o principal e mais completo livro sagrado, constituindo a coletânea dos ensinamentos revelados por Deus ao profeta Maomé, a crença em vários profetas enviados à humanidade, dos quais Maomé é o último, a crença no dia do Julgamento Final, no qual as ações de cada pessoa serão avaliadas, e a crença na predestinação: Deus tudo sabe e possui o poder de decidir sobre o que acontece a cada pessoa.

Há, ainda, os cinco pilares do Islão, que são cinco deveres básicos de cada muçulmano: a recitação e aceitação da crença; orar cinco vezes ao longo do dia;

pagar esmola; observar o jejum no Ramadã; fazer a peregrinação a Meca se tiver condições físicas e financeiras. (Sociedade Beneficente Muçulmana do Rio de Janeiro, 2014)

O Islão é a segunda religião com maior número de fiéis, reúne hoje entre 1,5 a 1,8 bilhão de fiéis, atrás apenas do Cristianismo, sendo sua maior comunidade nacional a Indonésia. O Islam no Brasil conta com cerca de 35000 seguidores, segundo dados do censo demográfico do IBGE de 2010.

- **Igreja Ortodoxa**

A Igreja Ortodoxa ou Igreja Católica Ortodoxa é uma comunhão de igrejas cristãs do Império Bizantino, que reivindica ser a continuidade da Igreja fundada por Jesus. Apesar de católicos romanos e ortodoxos terem uma história comum, uma série de dificuldades ocasionou o progressivo distanciamento entre Roma e os Patriarcas, tornando mais difíceis as relações entre a Igreja Ortodoxa e a Igreja Católica, e a unidade cultural deixou de existir. Os ortodoxos não reconhecem a primazia papal, não aceitam os dogmas proclamados pela Igreja Católica Romana em séculos recentes e também não consideram válidos os sacramentos ministrados por outras confissões cristãs (RADECK e DOMINIC, 2014).

No seu conjunto, a Igreja Ortodoxa é a terceira maior confissão cristã, contando, em todo o mundo, com aproximadamente 250 milhões de fiéis, concentrados, sobretudo nos países da Europa Oriental. As igrejas ortodoxas mais importantes são a Igreja Ortodoxa Grega e a Igreja Ortodoxa Russa.

- **Mormonismo**

O Mormonismo é um movimento religioso iniciado no século XIX nos Estados Unidos da América e liderado por Joseph Smith Jr., definido pelos seus seguidores como primeiro profeta desta época (Regras de Fé, 2014).

Joseph Smith Jr. narra seu encontro com o Pai Celestial e Seu Filho, Jesus Cristo, em resposta às suas orações e dúvidas de qual religião seguir. Foi respondido a Joseph que não deveria unir-se a nenhuma das igrejas existentes naquele tempo pois estas estavam cheias de orgulho, preconceito e doutrinas impostas por homens e não por Deus. Em um segundo momento Joseph recebeu de um anjo, um livro escrito em placas de ouro, com caracteres até

então desconhecidos, que foram traduzidos para a inglês, dando origem ao Livro de Mórmon. O termo *mórmon*, geralmente usado para referir-se a estes, deriva do nome do profeta Mórmon, que foi um dos autores das escrituras que formaram o livro com seu nome. (A IGREJA DOS SANTOS DOS ULTIMOS DIAS, 2013)

Com a morte de Smith, Brigham Young assumiu a liderança da igreja, sendo considerado o segundo profeta entre os membros da “A Igreja de Jesus Cristo dos Santos dos Últimos Dias”. Com esta mudança administrativa, a igreja lançou um original e sistemático programa missionário, através do qual envia anualmente milhares de jovens entre 18 e 26 anos para um trabalho de proselitismo intenso durante dois anos ininterruptos. (A IGREJA DOS SANTOS DOS ULTIMOS DIAS, 2013)

- **Cultos Afro-brasileiros**

São consideradas religiões afro-brasileiras, todas as religiões que foram trazidas para o Brasil pelos negros africanos, na condição de escravos, ou religiões que absorveram ou adotaram costumes e rituais africanos (ORO, 2008).

As religiões afro-brasileiras mais antigas foram formadas no século XIX, quando o catolicismo era a única religião tolerada no país e a fonte de legitimidade social. Por isso os negros recriaram no Brasil as religiões africanas dos orixás, voduns e inquices, que se diziam católicos e tinham comportamento semelhante aos dos católicos (PRANDI, 2003).

O sincretismo, segundo Prandi (2003), sempre esteve presente nas religiões afro-brasileiras, estabelecendo paralelismos entre divindades africanas e santos católicos e adotando datas semelhantes para festas comemorativas. Por este motivo, é muito comum, mesmo atualmente, quando se defende a liberdade religiosa, que muitos seguidores das religiões afro-brasileiras ainda se declarem católicos.

Cada região brasileira adaptou suas práticas de acordo com a cultura local. Por este motivo, são muitas denominações que compõem esse grupo. Batuque, Candomblé, Pajelança, Umbanda e Xangô do Nordeste são exemplos de algumas das práticas mais conhecidas (BASTIDE, 1971).

- **Esoterismo**

Esoterismo é o nome genérico que designa um conjunto de tradições e interpretações filosóficas das doutrinas que buscam desvendar algo supostamente oculto. Um sentido popular do termo é de afirmação ou conhecimento enigmático e impenetrável. (MAGNANI, 1996)

Hoje em dia o termo é mais ligado à busca de supostas verdades e leis últimas que regem todo o universo, porém ligando ao mesmo tempo o natural com o sobrenatural. Há doutrinas, nomeadamente as espiritualistas, que são também chamadas esotéricas (MOREIRA & ZICMAN, 1994).

### ***2.5.1.5 Ateus e Agnósticos***

Ateísmo, em um sentido amplo, é a ausência de crença na existência de divindades. Os ateus tendem a ser céticos em relação a afirmações sobrenaturais, afirmando ter a necessidade de evidências empíricas que provem sua existência. Embora alguns ateus adotem filosofias seculares, não há nenhuma ideologia ou conjunto de comportamentos que todos os ateus seguem. Ademais, o ateísmo também está presente em certos sistemas religiosos e crenças espirituais que não defendem a crença em deuses (MARTIN, 2006).

O Agnosticismo rejeita a ideia de qualquer afirmação sobre a existência ou não existência de divindade, mas também de outras reivindicações religiosas e metafísicas de cunho espiritual. O agnosticismo é a visão de que a razão humana é incapaz de prover fundamentos racionais suficientes para justificar a existência ou inexistência de Deus (DIXON, 2008).

Em alguns sentidos, o agnosticismo é uma posição sobre a diferença entre crença e conhecimento, ao invés de sobre qualquer alegação específica ou crença. Dentro do agnosticismo existem ateus agnósticos, que não acreditam que uma divindade exista, mas também não negam ou descartam a possibilidade de sua existência, e os teístas agnósticos, que acreditam que um Deus existe, mas não afirmam saber isso. Ou seja, o agnosticismo separa aqueles que acreditam que a razão não pode penetrar o reino do sobrenatural daqueles que defendem a capacidade da razão de afirmar ou negar a veracidade da crença teística (DIXON, 2008).

É possível conceber, ainda, haver um grupo de agnósticos que se definem como desconhecedores da existência ou não de Deus ou de entidades sobrenaturais, mas que não descartam a possibilidade de eventualmente poder adquirir tal conhecimento. Seriam aqueles

que consideram o agnosticismo como um estado de coisas que talvez possa mudar, mais do que uma inevitabilidade lógica. Smart (2014) levanta o questionamento, neste sentido, de que, embora possamos não ser capazes de provar a existência de Deus, será que poderíamos ser capazes de refutá-la?

Também podem existir aqueles que não têm certeza sobre a existência de Deus, mas, explícita ou intuitivamente, seguem alguma variante da famosa “Aposta de Pascal”, ou seja, tendem a agir como se Deus existisse por uma questão de racionalidade, dado que, há mais a ser ganho pela suposição da existência de Deus do que pelo ateísmo, e que uma pessoa racional deveria pautar sua existência como se Deus existisse, mesmo que a veracidade da questão não possa ser conhecida de fato (HÁJEK, 2014).

É difícil determinar quantos ateus existem no mundo atualmente com precisão. Segundo uma estimativa, cerca de 2,3% da população mundial descreve-se como atea e as taxas de pessoas que se autodeclaram como ateias são mais altas em países ocidentais. No Brasil, de acordo com dados do Censo 2010 do IBGE, 8% da população brasileira declarou-se "sem religião" (15,3 milhões), sendo que cerca de 615 mil destes indivíduos declararam-se ateus. No país todo, aqueles que se dizem ateus são mais numerosos entre os homens e entre os habitantes com menos de 55 anos (IBGE, 2010).

Levando em consideração a quantidade de denominações religiosas no território brasileiro e o direito à crença e liberdade religiosa, é fácil perceber, muitas vezes a miscigenação das práticas de diferentes denominações religiosas. Faz parte da cultura brasileira essa diversidade em vários aspectos sociais, incluindo as raízes africanas, presentes na música, na alimentação, no sincretismo religioso, gostam de se imaginar como uma sociedade sem preconceitos de raça ou cor (FLEURY, 2000).

Essa diversidade surge como produtora de híbridos sincréticos – por exemplo, a religiosidade popular católica, que se misturava, logo na época de exploração de negros escravos de origem africana, a partir de elementos culturais ou até mesmo para poder seguir as tradições advindas da sua religião de origem e alguns cultos afro-brasileiros, como a Umbanda (BURITY, 2011).

Um estudo sobre sincretismo religioso realizado em território brasileiro mostrou que pouco mais de 10% dos entrevistados relataram frequentar mais do que uma denominação religiosa. Esse número pode não representar totalmente o sincretismo religioso no Brasil, pois muitas pessoas podem aderir a alguma tradição religiosa mesmo sem frequentá-la formalmente (MOREIRA-ALMEIDA, 2010).

Almenida e Monteiro (2010) observaram em seus estudos que muitas pessoas têm outras práticas religiosas, mas identificam-se como "católico apostólico romano", quando perguntadas "qual é a sua religião?". Estes autores afirmaram se tratar de uma identidade religiosa pública, até como forma de evitar preconceito, muito embora as crenças e práticas católicas ocupem um plano mais secundário na vida do fiel em relação ao candomblé, umbanda, espiritismo, entre outros.

Tendo, portanto, passado pelas principais definições de algumas das mais diversas religiões existentes no mundo, é necessário entender a influência que estas podem ter na vida cotidiana do ser humano.

### **2.5.2 Impacto da religiosidade nas pessoas**

A importância da religião e de suas práticas na vida do indivíduo pode ser observada ao perceber que a experiência religiosa tem uma influência direta na vida da pessoa, de tal maneira que consegue transformar ou modificar suas atitudes. Essas experiências apresentam a pessoa a um mundo inteiramente novo e diferente do cotidiano, que só pode ser compreendido por aqueles que já passaram pelas mesmas experiências ou experimentaram os mesmos rituais. (AMATUZZI, 1997).

Sobre o engajamento de um indivíduo em um determinado tipo de religião e a influência dessa prática no seu cotidiano, Hill (2003) afirma que

"Na ausência de informações sobre por que um indivíduo se engaja em um comportamento religioso ou espiritual particular, pode ser difícil inferir se que determinado comportamento está refletindo a religiosidade, espiritualidade, ou ambos" (HILL et al, 2003, p. 71).

Porém, Paiva (1998) afirma que a religião gera no indivíduo que tem uma certa prática religiosa, uma série de novas atitudes de enfrentamento no campo das relações pessoais, do comportamento individual ou social, trazendo a tona alguns sentimentos que o tornam mais seguro, facilitando a superação ou o esquecimento de situações difíceis da vida, como situações de sofrimento ou perda, por exemplo.

Por meio da religiosidade/espiritualidade, portanto, o indivíduo pode ter uma ferramenta a mais para enfrentar os problemas que possam surgir, seja de forma individual ou coletiva (PAIVA, 1998).

Diversos estudos evidenciam que, de modo geral, sujeitos que se envolvem em atividades religiosas, como frequência a cultos, orações e reuniões, movimentos de igreja

entre outras atividades, e se consideram “pessoas mais religiosas”, apresentam maior bem estar psicológico e menores prevalências de depressão, uso, abuso ou dependência de substâncias, bem como comportamentos suicidas. (DALGALARRONDO, 2006)

A pesquisa revela que as pessoas com um forte senso de controle mediado por Deus tendem a ter maior auto-estima do que os indivíduos que não têm um forte senso de controle mediado por Deus (KRAUSE, 2005).

Baungart & Amatuzzi (2007) afirmam, com base em estudos feitos com o objetivo de entender em que sentido a experiência religiosa de católicos pode estar relacionada com o crescimento pessoal, que a experiência religiosa contribui para uma mudança subjetiva com modificação de comportamentos, tais como: maior tolerância nos relacionamentos interpessoais, inserção em grupos sociais, autoconhecimento e empatia.

A atitude religiosa não é apenas um sentimento ou avaliação pessoal, nem, tampouco, uma exaltação do objeto religioso. Essa atitude envolve a ação de afirmação ou de negação em relação a questões concretas, que chegam a modificar a personalidade do sujeito, sendo impossível dissociá-los. (VALLE, 2002).

Muitas pessoas buscam participar de atividades religiosas como forma de melhorar seu bem-estar. A frequência à igreja faz melhorias na percepção de bem-estar, aumenta a probabilidade de apoio social e gera no indivíduo um senso de controle mediado por Deus, que pode ser entendido como a influência direta de Deus na tomada de decisão, reações e atitudes dos indivíduos, em situações estressantes. (KRAUSE, 2007).

Lynn ET.al. (2011) elucida que a frequência à igreja, o envolvimento com uma comunidade religiosa, grupo bíblico ou pastoral aproxima os indivíduos do ensino e de fontes de redes que podem melhorar a socialização religiosa. Essa relação com pessoas que comungam do mesmo pensamento religioso, das mesmas práticas de oração e têm a mesma maneira de reagir às questões cotidianas, coopera para um melhor entendimento dos dogmas ou preceitos daquela fé, bem como trazem uma melhor inserção neste grupo e nos demais grupos sociais.

Krause (2005) relata que este senso de controle mediado por Deus está associado a uma maior satisfação com a vida, mais otimismo, e menores níveis de ansiedade da morte, por exemplo. Uma pesquisa realizada com o objetivo de analisar a relação entre raça, educação e envolvimento com atividades religiosas apontou que as pessoas com um forte senso de controle mediado por Deus tendem a ter maior autoestima do que os indivíduos que não tem a

mesma crença. (KRAUSE, 2005). Uma pessoa mais comprometida pode ser mais fortemente inclinada a integrar a fé nas mais diversas atividades da vida cotidiana.

É importante, porém, levar em conta a idade cronológica do indivíduo, visto que a maturidade para compreender, discernir e utilizar todos os valores que são passados pela prática religiosa, cresce com o passar do tempo, junto com o seu desenvolvimento físico e intelectual. Inúmeros estudiosos afirmam que os indivíduos que têm algum tipo de prática religiosa na juventude ou início da idade adulta tendem a manter ou aumentar a sua religiosidade à medida que envelhecem. (ARGUE ET AL, 1999; MCCULLOUGH ET. AL, 2005; FEENSTRA E BROUWER, 2008).

Por considerar um aspecto de fundamental importância, seja para o indivíduo e suas questões pessoais, relações sociais e compromissos profissionais, ou para a organização em si, seus processos e resultados, o presente estudo levanta a problemática a seguir.

## **3- PROBLEMÁTICA**

---

Nesta seção são apresentadas as justificativas, tanto teóricas quanto práticas, da presente pesquisa.

### **3.1- Religião no ambiente de trabalho**

A era industrial foi uma época dominada pelo trabalho manual, a fragmentação do trabalho e o aumento da produção do trabalhador. Aqui era esperado que os trabalhadores "deixassem seu cérebro na porta - os gestores eram responsáveis pelo pensamento necessário" (ASHFORTH AND PRATT, 2010, p. 61). Esta atitude criou uma divisão na vida do trabalhador. Para realizar suas atividades, precisava abandonar suas características individuais e agir como lhe era exigido.

Hoje esse pensamento já não é mais aceito. Os empregados hoje têm expectativas diferentes do local de trabalho, e esperam que este local possa ser um lugar onde eles podem expressar suas opiniões abertamente. Nesse cenário, a procura é dirigida a um ambiente não mais centrado no controle, na hierarquia, na rigidez, no individualismo, na obediência, mas antes de tudo, no maior desenvolvimento pessoal, no autoconhecimento, na utilização da intuição, na possibilidade de criar e contribuir, um ambiente mais leve.

“Pedir a alguém para deixar a sua crença em Deus na porta do seu local de trabalho é o mesmo que pedir-lhes para remover a cor da pele antes de vir para o escritório”. Esta afirmação, feita pelo Arcebispo de York e publicada pelo *The Christian Institute* no ano de 2009, mostra que as crenças religiosas estão intrinsecamente relacionadas ao ser humano assim como características físicas, que não podem ser separadas ou ignoradas.

White (2008) afirma que sem reconhecer a influência de tradições culturais ou espirituais, os líderes da empresa correm o risco de enfrentar surpresas desagradáveis que podem comprometer a confiança dos consumidores e investidores.

No ambiente organizacional, cresce a busca por um sentido maior para o trabalho. Nesse contexto, muitas vezes, a orientação religiosa supera os objetivos pessoais e assume um caráter transcendental, fazendo com que surja uma ligação entre religião, religiosidade e negócios. Porém a ênfase desse ambiente tem sido posta em termos de espiritualidade que, em princípio, é elemento presente na religiosidade. (SILVA E SIQUEIRA, 2009).

Pauchant (2002) afirma que a espiritualidade no contexto do trabalho traz toda uma carga de valores, que são comuns à maioria das religiões, tratando-se de uma forma de humanização, de uma nova perspectiva de autorrealização no trabalho.

Rego e Cunha (2008), definem “espiritualidade no local de trabalho” como o reconhecimento de que os empregados têm uma vida interior que alimenta e é alimentada culturalmente, com a presença e influência direta no contexto de uma comunidade.

Giacalone e Jurkiewicz (2003) trazem espiritualidade no trabalho como sendo

um quadro de valores organizacionais evidenciados na cultura que promove a experiência de transcendência dos funcionários através do processo de trabalho, facilitando a sua sensação de estar conectado com os outros de uma maneira que proporciona sentimentos de plenitude e alegria (GIACALONE E JURKIEWICZ, 2003, p.13).

Diversos estudos foram feitos com o intuito de compreender a relação entre espiritualidade no trabalho e comprometimento organizacional. (REGO & CUNHA, 2008; DUCHON & PLOWMAN, 2005; JURKIEWICZ & GIACALONE, 2004; GARCIA-ZAMOR, 2003). Estas pesquisas trouxeram como observação que, quando as pessoas encontram um significado para suas atividades e se sentem envolvidas em climas organizacionais fortemente espirituais, tornam-se mais saudáveis e felizes, atuam de forma mais comprometida, se tornam mais engajados e são capazes de aplicar todo o seu potencial para o trabalho.

Além disso, Turner (1999) destacou que a espiritualidade no trabalho tem um enorme impacto sobre a organização desde que a organização seja capaz de obter vantagens através do desenvolvimento de um ambiente humanista em que os trabalhadores podem alcançar sua capacidade total.

Essa visão, no entanto, não leva em conta todos os aspectos mais profundos e a diversidade de elementos que o termo espiritualidade realmente aborda. Um outro grupo de estudiosos tenta ligar espiritualidade à religião (LYNN ET AL., 2009; KING, 2007; KRIGER & HANSON, 1999).

Kruger e Hanson (1999), por exemplo, sugerem que as grandes tradições religiosas do mundo têm resistido ao teste do tempo e observe que os valores inerentes a essas religiões podem ser relevantes para a gestão das organizações modernas.

Apesar de “Espiritualidade no ambiente de trabalho” ser um termo que contribui bastante para a reflexão sobre o assunto, que abarca toda forma de vivência da fé e expressão de aspectos “sobrenaturais”, é importante considerar, para o presente estudo, a definição de “Religião no ambiente de trabalho”, que, segundo Lynn et al. (2009), permite a inclusão de dogma, tradição e instituição e permite capturar rituais, crenças e valores religiosos.

A religião não é a crença de uma única pessoa, mas sim um conjunto de crenças e percepções morais compartilhadas por um grupo de pessoas para explicar a compreensão da existência humana dentro deste universo. A religião é um conjunto de valores, doutrinas e princípios que fornecem uma estrutura ética e moral para a compreensão, motivação e comportamento (King, 2007, p. 104). O resultado dessas comunidades é um conjunto compartilhado de valores e comportamentos que os seguidores devem aderir.

Há, então, um consenso geral de que é um “movimento” conduzido por pessoas que desejam viver uma vida integrada. Pessoas que não querem ter que esquecer sua tradição de fé ou de identidade na porta quando eles vão para o trabalho, da mesma forma que não estão dispostos a negar ou sua etnia, raça, sexo ou orientação sexual (Miller, 2007).

O ambiente de trabalho precisa ser um lugar que dá oportunidade de se colocar em prática as qualidades do espírito humano como norteadoras das práticas de gestão e não simplesmente a inserção de práticas religiosas, considerando, assim, o indivíduo por completo. As religiões mostram o caminho, ensinam sobre respeito e amor, as empresas nos possibilitam trilhar esse caminho e nos dão oportunidade de exercitar os ensinamentos religiosos (OLIVEIRA, 2001).

Em um estudo inicial de integração fé e trabalho, Davidson e Caddell (1994) constataram que conforme a religião vai sendo internalizada, aquelas pessoas que já consideram o trabalho importante, passam a vê-lo como uma vocação, e não apenas uma carreira. Entre as pessoas que já estão recebendo recompensas significativas no trabalho, religiosidade intrínseca, muitas vezes promove uma visão religiosa do trabalho como parte de um ministério.

Nos últimos anos, a espiritualidade tem sido reconhecida como uma área fundamental da pesquisa no mundo acadêmico para adicionar mais significado ao local de trabalho. O crescente número de publicações acadêmicas, centros de pesquisa universitária, cursos, conferências acadêmicas sobre a espiritualidade no trabalho - para não mencionar o crescente interesse popular e fé em atividade de trabalho - sugerem que este surgiu como um novo campo sustentável, que é digno de mais pesquisas (Miller, 2007).

Algumas práticas administrativas estão, de certa forma, fazendo ligação com a prática religiosa. O uso metafórico da linguagem religiosa tem sido disseminado no mundo dos negócios. Termos como “Missão”, “visão” e “guru”, por exemplo, são termos com bastante significado teológico, mas que são amplamente usados em Administração. Algumas técnicas em vendas e maneiras de persuasão das empresas para com os clientes também demonstram

bastante influencia religiosa em suas ações. É comum também a utilização de recursos religiosos em programas de treinamento, seminários, workshops que prometem propiciar autodesenvolvimento espiritual, autorrealização, libertar gerentes de pensamentos negativos, combinar transformações pessoais com as corporativas (BELL; TAYLOR, 2004).

Neste sentido, Guerra (2003, p. 33), afirma que

a lógica mercadológica passa a presidir as esferas da significação, do simbólico, assiste-se a uma alteração radical dos mecanismos de funcionamento da dinâmica interna das mesmas, observando-se duas tendências fundamentais do novo estilo a ser desenvolvido. A primeira tendência, resultante da introdução da lógica da mercadoria na esfera da religião, é a transformação das práticas e discursos religiosos em produtos, introduzindo os modelos de religiosidade no mundo do consumo e do mercado. A segunda, uma consequência da primeira, refere-se aos aspectos de reestruturação das atividades organizacionais em termos da administração de sistemas de input e output, na direção de uma crescente racionalização das atividades.

Desconsiderar qualquer influência que a religião traz ao ambiente de trabalho, seria desconsiderar a utilização destes mecanismos para aperfeiçoamento das técnicas de venda ou das relações interpessoais. Se, portanto, como afirma Costa (2007), a fé cristã ou, neste caso, de qualquer expressão religiosa, não é relevante no local de trabalho, então ela não é relevante como um todo, em qualquer circunstância ou aspecto da vida do indivíduo.

### **3.2- Estudos envolvendo Religião no ambiente de trabalho**

Alguns estudos correlações positivas entre os níveis de educação e os índices de descrença em uma divindade. Uma pesquisa da União Europeia encontrou uma correlação positiva entre o abandono escolar precoce e a crença em um deus (FERNANDO & JACKSON, 2006; ZUCKERMAN, 2009). Já um estudo nos EUA obteve resultados indicando que a convicção religiosa diminuiu com o aumento do nível de escolaridade (SHERMER, 2003). Isso sugere que profissionais e trabalhadores com um elevado nível de escolaridade tenderiam a menor grau de religiosidade ou espiritualidade, com reflexos nas organizações envolvendo trabalho requerendo um alto nível de qualificação.

Zuckerman (2009) analisou pesquisas nos EUA em ciências sociais sobre laicidade e não-crença e concluiu que o bem-estar social está positivamente correlacionado com a falta de religião, destacando que os "ateus e pessoas laicas" são menos nacionalistas, preconceituosos, antisemitas, racistas, dogmáticos, etnocêntricos, mentalmente fechados e autoritários, com os estados menos religiosos apresentando menor propensão ao homicídio e vice versa. A

implicação aqui é a de que a religiosidade e espiritualidade podem ser prejudiciais à tolerância e ao bom relacionamento interpessoal, algo que, concebivelmente, deve se manifestar também em nível organizacional.

Em relação ao ambiente de trabalho, também foram realizadas algumas pesquisas. Webley (2011) afirma que aqueles indivíduos convictos de suas posições religiosas, tendem a se perguntar como sua fé se relaciona com o trabalho que estão fazendo e os valores da organização. Eles podem ser mais sensíveis a violações éticas e sentem a necessidade de desafiar a hipocrisia aparente, quando um gestor não consegue viver de acordo com as normas do código de ética ou de conduta da organização. De fato, Singhapakdi et al. (2000) afirmam que a pessoa mais religiosa, por causa do sistema de valores codificados, poderia ter um padrão moral mais elevado do que uma pessoa menos religiosa.

Várias contribuições recentes para a literatura e a espiritualidade no trabalho têm-se centrado explicitamente sobre a relação entre religião e liderança.

Longenecker, Mckinney e Moore (2004) estudaram 1.234 líderes empresariais nos EUA, obtendo resultados apontando para uma relação positiva entre a religiosidade de um líder e o seu processo de tomada de decisão e demais atividades. Já Kriger E Seng (2005) identificaram semelhanças e diferenças nos modelos de liderança implícitas entre cinco tradições religiosas, propondo um modelo integrativo de liderança organizacional baseada no significado interno, os valores do líder, na visão e nos exemplos morais em vários níveis do ser.

Há dificuldade em se encontrar na literatura pesquisas abordando como a religião ou religiosidade interagem, num sentido mais amplo, com as relações de um indivíduo e a organização onde atua, particularmente no que concerne a relacionamento com os demais colaboradores, satisfação no trabalho, desempenho profissional e carreira.

Diante do exposto, surge o seguinte questionamento: **Qual a influência da religião sobre o indivíduo e sua relação com a organização onde atua?**

## **4- OBJETIVOS**

---

Para se responder a pergunta da pesquisa, foram traçados os seguintes objetivos, geral e específicos:

#### **4.1 Objetivo Geral:**

O presente estudo pretende explorar a espiritualidade e a religião, vistas sob a perspectiva de denominação, crenças, práticas, valores e fé, em termos do seu papel na relação do indivíduo com a organização onde atua. A ideia é avaliar a religiosidade de indivíduos atuando nas organizações, associando-as com a atuação no trabalho, as relações com os colegas, chefes e subordinados, as características de liderança e a evolução da carreira profissional.

#### **4.2 Objetivos Específicos:**

- Avaliar, em termos de denominação, crenças, práticas, valores e fé, a religiosidade de indivíduos atuando nas organizações;
- Identificar a relação dos indivíduos com as organizações onde atuam em termos de desempenho no trabalho, as relações com os colegas, chefes e subordinados, as características de liderança e a evolução da carreira profissional;
- Verificar a associação da religiosidade com os diversos aspectos da relação dos indivíduos com as organizações onde atuam, ponderando ainda o eventual efeito do tipo de ocupação, setor de atuação e sociodemografia;

## **5- JUSTIFICATIVA**

As ciências humanas se dedicam ao estudo do comportamento humano em todos os âmbitos da sociedade. Em se tratando da administração, há diversos estudos voltados para a melhor compreensão do modo de agir dos indivíduos, nas mais diversas situações. É necessário, portanto, procurar entender as influências que a religião exerce no comportamento desses indivíduos.

O presente estudo tem como objetivo explorar a religião, vistas sob a perspectiva de denominação, crenças, práticas, valores e fé, em termos do seu papel na relação do indivíduo com a organização onde atua, associando-as com a atuação no trabalho, as relações com os colegas, chefes e subordinados, as características de liderança e a evolução da carreira profissional, tentando, assim, identificar possíveis implicações para os resultados empresariais e para o clima organizacional.

Muito se fala, porém, em espiritualidade no ambiente de trabalho. Algumas das referências utilizadas no trabalho são com o foco neste tema, inclusive. Mas este não é o foco desta pesquisa. Considerando a importância do tema para a compreensão da sociedade como um todo, bem como tentar acompanhar o comportamento do indivíduo na organização, e ainda destacando o fato de que não se tem literatura nessa área, particularmente no Brasil, o estudo da religião no ambiente de trabalho se torna de extrema relevância.

A repercussão dos resultados do estudo poderá refletir na concepção do papel da religião na sociedade, no comportamento e na formação do caráter do indivíduo, e trará destaque também para a sua influência nas questões profissionais. Deverá despertar, ainda, o interesse para novas pesquisas acerca do assunto e a produção de um conhecimento útil para a gestão de pessoas.

## **6- MÉTODO**

---

A partir de todo o apanhado conceitual e dos argumentos teóricos apresentados, pretende-se, agora, detalhar os procedimentos metodológicos que foram adotados para responder à pergunta de pesquisa e atender aos objetivos traçados.

### 6.1 Amostra

Foram estudados um total de 784 indivíduos adultos, de ambos os sexos e idade, escolaridade e renda variadas, que tinham vínculo organizacional, seja em organização pública, privada, ONG ou possua empresa própria, todos residentes na Região Metropolitana do Recife, em exercício de suas atividades em organizações dos mais diversos setores.

### 6.2 Materiais

Questionário especialmente preparado contendo 28 questões, abrangendo dados demográficos, a ocupação e atividades no trabalho, o desempenho nas atividades, aspectos de liderança, uso do tempo livre, percepção acerca de religiosidade e temas relacionados.

### 6.3 Procedimentos

Para a coleta dos dados, foram instruídos e orientados 53 alunos da disciplina Gestão de Pessoas 1 do curso de graduação em Administração da UFPE. Os entrevistadores foram devidamente orientados sobre a forma de coleta dos dados.

A aplicação do instrumento foi realizada nas ruas da região metropolitana do Recife, segundo um protocolo de distribuição equitativa de sexo, idade e escolaridade, como demonstrado na tabela a seguir:

**Tabela 1: Perfil dos participantes da pesquisa.**

<b>Sexo</b>	<b>Idade</b>	<b>Escolaridade</b>
Homem	30 anos ou Mais	Ensino Fundamental ou Mais
Homem	Até 29 anos	Ensino Fundamental ou Mais
Homem	30 anos ou Mais	Até o Ensino Básico
Homem	Até 29 anos	Até o Ensino Básico
Mulher	30 anos ou Mais	Ensino Fundamental ou Mais
Mulher	Até 29 anos	Ensino Fundamental ou Mais
Mulher	30 anos ou Mais	Até o Ensino Básico
Mulher	Até 29 anos	Até o Ensino Básico

Cada entrevistador abordou cerca de 16 pessoas, com 18 anos de idade ou mais, que possuíam algum tipo de vínculo empregatício, seja em organização pública, privada, ONG ou empresa própria, sendo dois de cada um dos oito tipos descritos acima.

Os participantes foram abordados, devidamente informados da pesquisa e dos seus direitos para, em seguida, serem convidados a participar. foram incluídos todos os que, atendendo ao perfil desejado e disponham-se voluntariamente a participar da pesquisa, excluindo vizinhos, conhecidos, amigos e familiares dos entrevistadores.

Utilizando métodos estatísticos e comparando os resultados com os dados sóciodemográficos disponibilizados pelo governo, pode-se controlar possíveis falhas ou problemas no preenchimento dos questionários.

Finalmente, vale observar que para a composição final da amostra foram expurgados questionários com dados ausentes. Dessa forma, dos 848 questionários obtidos, foram validados 784, representando cerca de 92% do total de respondentes.

#### **6.4 Análise**

A sociodemografia da amostra foi caracterizada por meio de estatística descritiva, o mesmo ocorrendo com as principais variáveis dependentes. Testes de hipótese e coeficientes de correlação avaliaram o grau de associação entre pares de variáveis. A análise de aglomerados, análise fatorial, smallest space analysis e teoria das facetas foram usados para avaliações multivariadas.

Em função dos resultados obtidos, ainda foram empregadas técnicas de regressão múltipla para o levantamento de modelos e análises de confiabilidade para determinar a consistência de indicadores.

## **7- RESULTADOS**

Esta seção é referente à apresentação dos dados, descrição dos indicadores e o comportamento das variáveis do estudo, colaborando para a verificar da relação existente entre religiosidade e os aspectos da vida profissional.

## **7.1- Perfil da Amostra**

### *Sexo*

A pesquisa teve um total de 784 respondentes, sendo 396 homens, representando 50.5% da amostra e 388 mulheres, que correspondem a 49.5% da amostra.

### *Idade*

A média de idade dos respondentes foi de 35.0 anos (DP=13.01), variando individualmente dos 17.1 aos 71.3 anos de idade.

### *Escolaridade*

Cerca de 46.3% dos respondentes tinham até o Ensino Fundamental; 27.9% tinham cursado até o Ensino Médio completo; 17.5% tinham Ensino Superior e 8.3% afirmaram ter alguma Pós-graduação.

### *Estado Civil*

Aproximadamente 46.0% da amostra está composta de solteiros, 34.2% dos respondentes eram casados, 6.4% era separados/divorciados, 3.4% eram viúvos e 9.9% em União Informal.

### *Renda*

A renda individual mensal média apresentada pelos respondentes foi de R\$ 2.003,83 (DP=2.651,87), com 73.8% dos respondentes ganhando até R\$ 2 mil, 15.2% ganhando até R\$ 4 mil e 11.1% com renda acima de R\$ 4 mil.

### *Religião*

Cerca de 49.1% da amostra era composta de Católicos, 28.6% afirmaram ser Evangélicos/Protestantes, 5.7% eram Espíritas, 5.9% afirmavam ser de Outras Religiões, 6.9% disseram ser Agnósticos e 3.8% se apresentaram como Ateus.

## 7.2 - Validação do Indicador de Liderança e do indicador de sucesso profissional

Criou-se um conjunto de itens a serem avaliados pelo respondente, com o objetivo de medir a intensidade das características de liderança listadas abaixo sobre si mesmos. Os 10 itens acerca da autoavaliação das qualidades de liderança se mostraram estatisticamente consistentes, como demonstrado na tabela abaixo. A média de todos esses itens resultou em um indicador de Liderança.

**Tabela 2: Análise de Confiabilidade do Indicador de Liderança.**

Variável	Alfa de Cronbach
Indicador Geral de Liderança	0.83
Aspecto da Liderança	Alfa Se Removido
Carisma e Capacidade de Influenciar Pessoas	0.82
Eloquência e Capacidade de Comunicação	0.82
Capacidade de Resolver Conflitos	0.82
Objetividade, Praticidade e Pragmatismo	0.82
Responsabilidade, Confiabilidade e Diligência	0.82
Apoio e Suporte às Necessidades das Pessoas	0.83
Coragem, Iniciativa, Audácia e Autoconfiança	0.82
Conhecimento, Inteligência e Racionalidade	0.82
Sensibilidade, Intuição e Criatividade	0.82
Capacidade de Delegar	0.82

A tabela 3 mostra a correlação de Spearman dos aspectos de liderança com os aspectos da vida profissional. Considerando o indicador geral de liderança, foram encontradas correlações estatisticamente significativas ( $P \leq 0.05$ ) com o nível do cargo ocupado, a relação com os subordinados, renda individual e progressão da renda, além do cumprimento de metas no trabalho.

**Tabela 3: Correlação de Spearman entre os aspectos da liderança e a vida profissional.**

Aspecto da Liderança	Correlação de Spearman com Aspectos da Vida profissional													
	Nível do Cargo		Relação c/ Subordinados		Renda Individual		Velocidade de Progressão		Velocidade da Renda		Horas de Trabalho		Cumprimento de Metas	
	Rho	p	Rho	p	Rho	p	Rho	p	Rho	p	Rho	p	Rho	p
Carisma e Capacidade de Influenciar Pessoas	0.21	<01	0.19	<01	0.18	<01	0.07	0.06	0.13	<01	0.02	0.65	0.21	<01
Eloquência e Capacidade de Comunicação	0.23	<01	0.17	<01	0.14	<01	0.07	0.04	0.11	<01	-0.03	0.40	0.21	<01
Capacidade de Resolver Conflitos	0.26	<01	0.19	<01	0.21	<01	0.04	0.23	0.10	0.01	-0.05	0.18	0.17	<01
Objetividade, Praticidade e Pragmatismo	0.19	<01	0.15	<01	0.17	<01	0.05	0.17	0.10	0.01	0.00	0.97	0.19	<01
Responsabilidade, Confiabilidade e Diligência	0.14	<01	0.14	<01	0.17	<01	-0.05	0.14	0.01	0.77	-0.01	0.88	0.25	<01
Apoio e Suporte às Necessidades das Pessoas	0.03	0.36	0.06	0.10	0.06	0.11	-0.05	0.18	-0.03	0.40	0.04	0.27	0.18	<01
Coragem, Iniciativa, Audácia e Autoconfiança	0.12	<01	0.17	<01	0.15	<01	-0.02	0.66	0.04	0.21	0.04	0.31	0.20	<01
Conhecimento, Inteligência e Racionalidade	0.31	<01	0.30	<01	0.28	<01	0.10	0.01	0.19	<01	-0.05	0.19	0.20	<01
Sensibilidade, Intuição e Criatividade	0.21	<01	0.14	<01	0.16	<01	0.02	0.61	0.06	0.12	-0.10	<01	0.11	<01
Capacidade de Delegar	0.30	<01	0.27	<01	0.26	<01	0.05	0.18	0.14	<01	-0.09	0.01	0.22	<01
Indicador Geral de Liderança	0.31	<01	0.28	<01	0.29	<01	0.05	0.20	0.14	<01	-0.04	0.30	0.29	<01

A tabela 4 representa a relação dos aspectos da vida profissional. É possível dividir os aspectos da vida profissional em duas grandes categorias, ou seja: Satisfação (Satisfação Geral, Satisfação com Salário, Satisfação com as Atividades, Satisfação com a Avaliação e Satisfação com as Perspectivas) e Relacionamentos (Satisfação com o Relacionamento com Chefes, Colegas e Subordinados).

**Tabela 4: Análise Fatorial dos itens de relação com o trabalho (Componentes Principais - Varimax Normalizada).**

Eigenvalues		
Fator	Eigenvalue	Variância Acumulada
1	3.513	43.9%
2	1.032	56.8%
Carga Fatorial		
Variável	Fator 1	Fator 2
Satisfação Geral	0.73	0.28
Salário	0.75	0.05
Atividades	0.66	0.28
Chefia	0.45	0.57
Subordinados	0.23	0.67
Colegas	0.01	0.82
Avaliação	0.73	0.13
Perspectivas	0.76	0.17

É estatisticamente possível definir um indicador de Desempenho (Cumprimento de Metas, Satisfação com Relacionamentos e Liderança) e outro de Recompensas (Nível do

Cargo, Renda Individual e Satisfação), bem como reunir ambos num único indicador de Sucesso Profissional, como descrito a seguir:

- Desempenho: Medido pela média de Cumprimento de Metas, Satisfação com Relacionamentos e Liderança (Cronbach Alfa = .57);
- Recompensa: Média de Nível do Cargo, Renda Individual e Satisfação c/ o Trabalho (Cronbach Alfa= .62);
- Sucesso: Média de Desempenho e Recompensa.

### 7.3 – Estrutura das crenças religiosas

As 10 crenças religiosas podem ser agrupadas em três grandes categorias, isto é, Crenças 1 (Divindades, Intervenção, Milagres e Karma), Crenças 2 (Vida Pós-Morte e Presságios) e Crenças 3 (Reencarnação e Oráculos), como apresentado na tabela a seguir:

**Tabela 5: Análise Fatorial dos itens de Crença (Componentes Principais - Varimax Normalizada).**

Eigenvalues		
Fator	Eigenvalue	Variância Acumulada
1	2.811	35.1%
2	1.454	53.3%
Carga Fatorial		
Variável	Fator 1	Fator 2
Divindades	0.74	-0.01
Pós-Morte	0.43	0.47
Reencarnação	0.02	0.84
Karma	0.63	0.05
Intervenção	0.77	0.08
Milagres	0.75	0.07
Presságios	0.52	0.41
Oráculos	-0.03	0.79

Por definição, pode-se nomear cada uma das categorias como colocado a seguir:

- Crenças 1 – Sagrado: Média de Divindades, Intervenção, Milagres e Karma;
- Crenças 2 – Misticismo: Média de Vida Pós-Morte e Presságios;
- Crenças 3 – Magia: Média de Reencarnação e Oráculos.

A tabela 6 abaixo mostra uma análise fatorial dos itens de restrição, proibição e aceitação religiosa. Estes aspectos podem ser agrupados em três grandes categorias, sendo elas: Intolerância (Restrição a Contato com Infiéis, Inverso da Aceitação de Felicidade Independente da Religião e Inverso do Reconhecimento da Bondade Independente da Religião), Moderação (Restrição ao Consumo de Alimentos e Observação de Dias/Horários Religiosos) e Puritanismo (Restrições a Vestes, Bebidas, Sexo Sem Casamento, Homossexualismo, junto com Proselitismo e o Inverso da Aceitação do Casamento Inter-religioso).

**Tabela 6: Análise Fatorial dos itens de restrição, proibição e aceitação religiosa (Componentes Principais - Varimax Normalizada).**

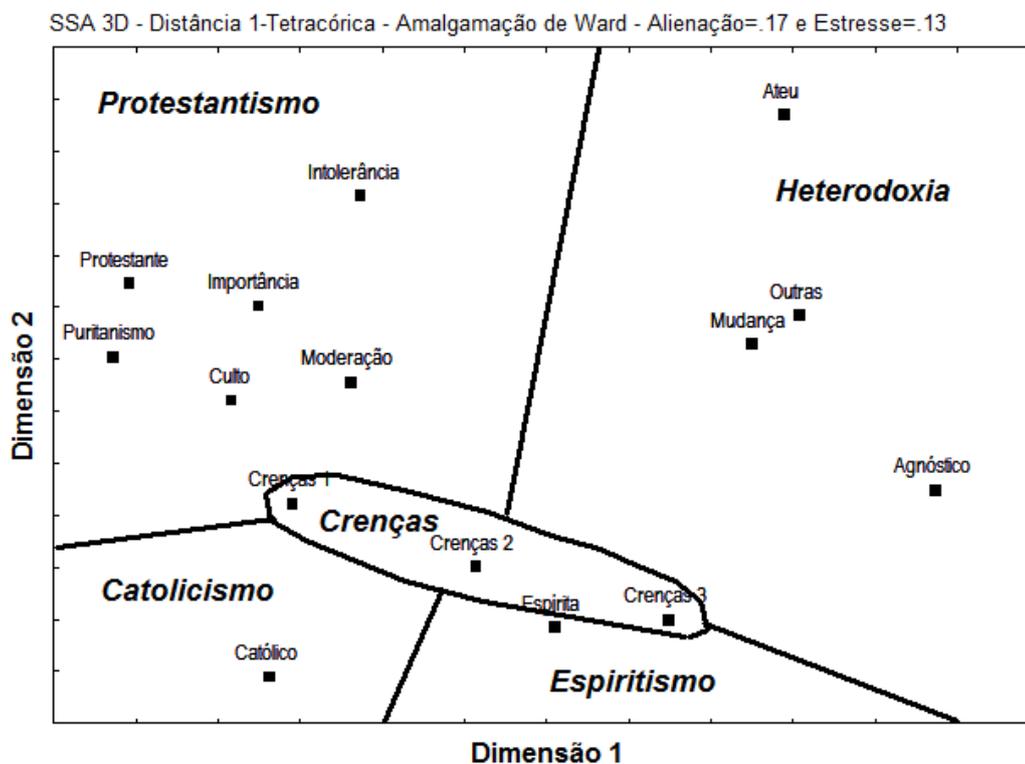
Eigenvalues			
Fator	Eigenvalue	Variância	
		Acumulada	
1	5.102	46.4	
2	1.766	62.4	
3	1.161	73.0	
Carga Fatorial			
Variável	Fator 1	Fator 2	Fator 3
Vestes	<b>0.85</b>	0.20	0.17
Dias e Horários	0.21	0.26	<b>0.82</b>
Alimentos	0.17	0.16	<b>0.85</b>
Bebidas	<b>0.83</b>	0.06	0.33
Sexo Sem Casamento	<b>0.87</b>	-0.05	0.32
Homossexualismo	<b>0.85</b>	0.12	0.07
Contato c/ Infiéis	0.11	<b>0.76</b>	0.18

#### 7.4 - SSA da Religiosidade

O gráfico 1 relaciona a estrutura das vertentes religiosas, com as religiões propriamente ditas e os itens de restrição, proibição e não-aceitação religiosa.

Identifica-se que os diferentes aspectos da religiosidade apresentam uma estrutura relacional formando um radex com as crenças apresentando posição central e cercada pelas diferentes vertentes religiosas, sendo elas Catolicismo, Protestantismo, Espiritismo e Heterodoxia (Outras Religiões, Ateísmo, Agnosticismo e fluidez de denominação).

**Gráfico 1: Análise multidimensional dos aspectos de religiosidade**

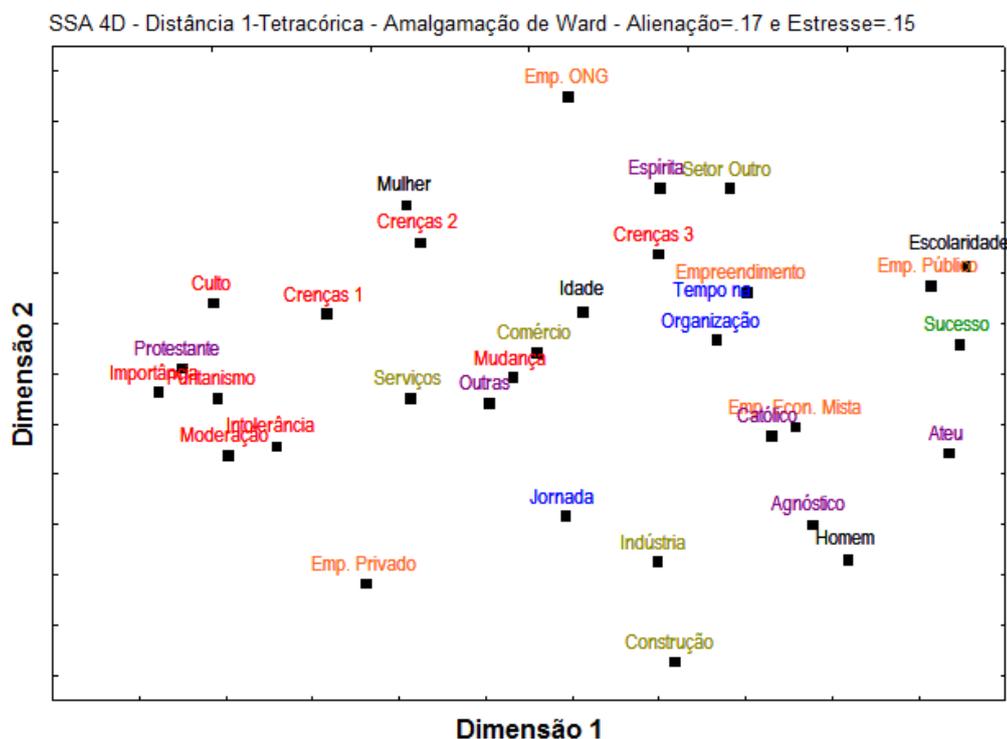


### 7.5 - Análise multidimensional dos aspectos de religiosidade

O gráfico 2 mostra a relação entre sexo, os níveis de escolaridade, religião, aspectos profissionais, a área de atuação, a estrutura de religiosidade, as vertentes religiosas e o sucesso.

O Sucesso Profissional mostra-se ligado à Escolaridade, Tempo na Organização e a trabalhar em Emprego Público, Emprego em Empresa de Economia Mista e Empreendimento Próprio, bem como a atuar em setor que não Serviços, Comércio, Indústria ou Construção.

## Grafico 2: Análise multidimensional dos aspectos gerais



Em termos de religiosidade, o Sucesso liga-se a Crenças 3 e a ser Católico, Espírita, Ateu ou Agnóstico, afastando-se de ser Protestante, Moderação, Puritanismo, Intolerância, Tempo Dedicado ao Culto, Mudança de Religião, Crenças 1 e Crenças 2.

### 7.6 - Regressão Linear

De todas as variáveis pesquisadas, apenas Escolaridade, Jornada de trabalho, Tempo na Organização e Crenças 2, em ordem respectiva de importância, apresentam relação independente com o Sucesso, juntas explicando 29% da variância deste último. Este grupo de variáveis forma os fatores preditores de sucesso.

**Tabela 7: Regressão linear múltipla do Sucesso.**

R Múltiplo	0.54	F(4,779)	81.349	
R Múltiplo	0.29	P	<.01	
R <sup>2</sup> Ajustado	0.29	Erro Padrão	10.00	
	b*	b	t(779)	p-value
Intercept		31.72	20.337	<.01
Titulação	0.52	3.28	17.018	<.01
Tempo na Organização	0.12	0.18	3.881	<.01
Horas de Trabalho	0.11	0.10	3.432	<.01
Crenças 2	0.07	1.34	2.451	0.01

## 7.7 - Anova Fatorial

A Anova Fatorial confirma os achados da Regressão Linear Múltipla quanto aos condicionantes ou preditores do Sucesso, como demonstrado na tabela abaixo.

**Tabela 8: ANOVA Fatorial do indicador de Sucesso em função de versões dicotomizadas pela mediana de Escolaridade, ornada, Tempo na Organização e Crenças 2.**

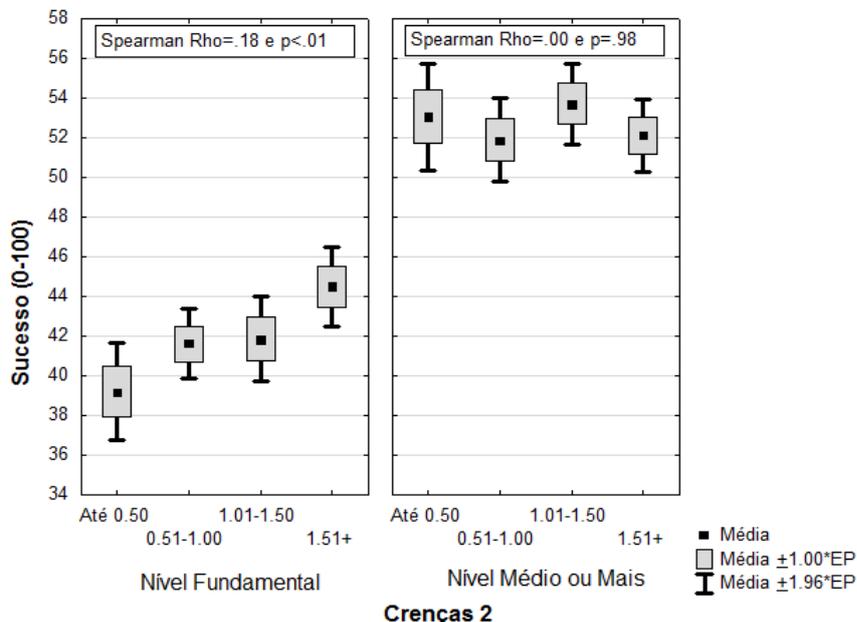
	Soma dos Sigma	G.L.	Sigma Médio	F	p	Eta Parcial ao Quadrado	Não-Centralidade	Poder (Alfa=.05)
Interceptação	539757.5	1	539757.5	4906.833	0.00	0.86	4906.833	1.00
Escolaridade	7105.5	1	7105.5	64.595	0.00	0.08	64.595	1.00
Jornada	301.8	1	301.8	2.743	0.10	0.00	2.743	0.38
Tempo na Organização	475.7	1	475.7	4.325	0.04	0.01	4.325	0.55
Crenças 2	1.1	1	1.1	0.010	0.92	0.00	0.010	0.05
Escolaridade*Jornada	315.8	1	315.8	2.871	0.09	0.00	2.871	0.39
Escolaridade vs. Tempo	123.1	1	123.1	1.119	0.29	0.00	1.119	0.18
Jornada*Tempo	17.7	1	17.7	0.161	0.69	0.00	0.161	0.07
Escolaridade*Crenças 2	428.8	1	428.8	3.898	0.05	0.01	3.898	0.50
Jornada*Crenças 2	15.9	1	15.9	0.144	0.70	0.00	0.144	0.07
Tempo*Crenças 2	38.5	1	38.5	0.350	0.55	0.00	0.350	0.09
Escolaridade*Jornada*Tempo	13.9	1	13.9	0.126	0.72	0.00	0.126	0.06
Escolaridade*Jornada*Crenças 2	41.7	1	41.7	0.379	0.54	0.00	0.379	0.09
Escolaridade*Tempo*Crenças 2	5.6	1	5.6	0.051	0.82	0.00	0.051	0.06
Jornada*Tempo*Crenças 2	250.0	1	250.0	2.273	0.13	0.00	2.273	0.33
Esc.*Jornada*Tempo*Crenças 2	29.1	1	29.1	0.264	0.61	0.00	0.264	0.08
Error	84480.9	768	110.0					

Identifica-se a existência de um efeito na combinação de Crenças 2 com a Escolaridade que vai além do efeito individual de cada uma dessas variáveis. Não se detectou, porém, nenhum efeito estatístico de outras combinações das variáveis Escolaridade, Jornada, Tempo na Organização e Crenças 2.

## 7.8 – Crenças 2 vs. Sucesso segundo a escolaridade

O gráfico 3 traz a representação da relação do sucesso com Crenças 2 e os diferentes níveis de escolaridade. Crenças 2 associa-se positivamente ao Sucesso apenas entre aqueles com Escolaridade até o nível Fundamental, não havendo correlação no caso daqueles com nível médio ou mais.

**Gráfico 3: Grau de sucesso em função de Crenças 2 e da escolaridade**



Para os sujeitos com Escolaridade até o nível Fundamental, ao detalhar-se os diversos aspectos da vida profissional observa-se que Crenças 2 apresenta relação negativa com a ascensão profissional (progressão de salário e de cargo), embora haja associação positiva aspectos de desempenho (Liderança, Relacionamentos, Cumprimento de Metas) e com a Satisfação, inclusive com Salário e Satisfação Geral.

Para os sujeitos com Escolaridade de nível Médio ou mais, ao detalhar-se os diversos aspectos da vida profissional observa-se que Crenças 2 apresenta relação negativa com a Renda Individual e a Progressão de Renda (Tabela 9).

**Tabela 9: Correlação de Spearman entre Crenças 2 e aspectos da vida profissional segundo a Escolaridade.**

Aspecto da Vida Profissional	Correlação c/ Crenças 2			
	Nível Fundamental		Nível Médio ou Mais	
	Rho	p	Rho	p
Cumprimento de Metas	0.12	0.02	0.01	0.88
Horas Trabalhadas	0.00	1.00	-0.07	0.14
Nível do Cargo	-0.02	0.68	-0.03	0.48
Renda Individual	-0.01	0.88	-0.12	0.02
Progressão do Cargo	-0.11	0.05	0.02	0.61
Progressão da Renda	-0.11	0.04	-0.10	0.05
Relacionamentos	0.17	<.01	0.08	0.11
Satisfação	0.17	<.01	-0.05	0.28
Liderança	0.19	<.01	0.06	0.23

A tabela 10 apresenta a correlação de Crenças 2 com os diversos aspectos de liderança, em função da escolaridade. No nível fundamental, Crenças 2 apresenta relação com quase todos os aspectos, exceto o pragmatismo. No caso dos respondentes de nível médio, Crenças 2 não apresenta nenhuma associação com aspectos de desempenho, salvo apenas com os itens de Apoio e Intuição da Liderança.

**Tabela 10: Correlação de Spearman entre Crenças 2 e aspectos da Liderança segundo a Escolaridade.**

Aspecto da Liderança	Correlação c/ Crenças 2			
	Nível Fundamental		Nível Médio ou Mais	
	Rho	p	Rho	p
Carisma	0.11	0.03	-0.01	0.91
Eloquência	0.12	0.03	-0.05	0.33
Conflitos	0.15	<.01	0.03	0.49
Pragmatismo	0.06	0.27	0.05	0.28
Confiabilidade	0.14	0.01	0.00	0.98
Apoio	0.10	0.07	0.13	0.01
Autoconfiança	0.17	<.01	0.08	0.11
Inteligência	0.14	0.01	0.05	0.34
Intuição	0.10	0.05	0.11	0.03
Delegação	0.16	<.01	-0.01	0.86

A tabela 11, por sua vez, traz informações acerca da relação entre Crenças 2 e os aspectos de satisfação. Em nível fundamental, mais uma vez, os índices mostram correlação significativamente positiva, com exceção dos itens de relação com colegas e avaliação das atividades. Em compensação, em relação aos respondentes de nível médio, não há nenhuma relação com os aspectos de satisfação com a profissão.

**Tabela 11: Correlação de Spearman entre Crenças 2 e aspectos da satisfação com a vida profissional segundo a Escolaridade.**

Aspecto da Satisfação c/ Vida Profissional	Correlação c/ Crenças 2			
	Nível Fundamental		Nível Médio ou Mais	
	Rho	p	Rho	p
Satisfação Geral	0.22	<.01	-0.05	0.30
Salário	0.14	0.01	-0.04	0.36
Atividades	0.15	<.01	0.01	0.91
Chefia	0.17	<.01	0.08	0.12
Subordinados	0.16	<.01	0.05	0.27
Colegas	0.08	0.14	0.08	0.11
Avaliação	0.00	0.94	-0.04	0.46
Perspectivas	0.09	0.08	-0.06	0.24

## **8- DISCUSSÃO**

---

Esta seção contempla a análise e interpretação dos dados obtidos através do questionário aplicado, evidenciando a relação da religiosidade com os diversos aspectos da vida profissional.

O Objetivo Geral deste trabalho é avaliar a religiosidade de indivíduos atuando nas organizações, associando-as com a atuação no trabalho, as relações com os colegas, chefes e subordinados, as características de liderança e a evolução da carreira profissional.

Para que se pudesse atingir a proposta central do estudo, foi necessária a criação de um indicador geral de Liderança, outro de Sucesso na Vida Profissional e mais um de Religiosidade, possibilitando, assim, um estudo mais detalhado.

### **8.1 – Estrutura das crenças religiosas**

Religião pode ser compreendida como o conjunto de Crenças, práticas e costumes direcionados para a elevação do sagrado. A partir dos dados, obteve-se um indicador de religiosidade, formado pela junção de três elementos (Tabela 5):

- Crenças 1 – Referente à crença em Divindades, bem como na possibilidade de Intervenção dessas divindades na vida do indivíduo, a ocorrência de Milagres e Karma. Aqui se refere ao objeto de reverência, em quem se deposita a fé propriamente dita, o Sagrado.
- Crenças 2 – Refere-se à crença na Vida Pós-Morte e em Presságios, mas, principalmente à ascensão do mundano para o sagrado, ou seja, a tentativa de transcender o mundo, o concreto e atingir o sagrado, aproximando-se do conceito de misticismo.
- Crenças 3 – Considera a Reencarnação e consulta a Oráculos, fazendo com que o sobrenatural tenha efeito sobre a prática cotidiana, buscando no sagrado as respostas para questões deste mundo. A magia tem aproximação conceitual forte com este elemento.

O vínculo a uma denominação religiosa, no entanto, acarreta na aceitação de uma série de dogmas ou preceitos, crenças e rituais específicos, restrições, proibições e “não-aceitações” religiosas, que criam uma carga de valores e formas de atitude que diferenciam, assim, umas das outras (Tabela 6):

- Intolerância - trata-se da relutância ou dificuldade em aceitar a convivência com pessoas de outra crença ou fé, bem como a relação com aspectos fora do seu contexto religioso.
- Moderação – Ações para coibir excessos e garantir o cumprimento de regras religiosas mais antigas, envolvendo tradições de fé.
- Puritanismo - são as restrições e limitações colocadas na sua vida, seus atos e hábitos, em função da opção religiosa, bem como as restrições das relações inter-religiosas.

Levando em conta todos esses aspectos, seja os mais subjetivos, forma-se um panorama geral da religiosidade, em se tratando do sagrado e as interferências deste no cotidiano do indivíduo, ou os aspectos sociais e as implicações que o vínculo a uma determinada denominação religiosa tem sobre este indivíduo.

## **8.2 – SSA Religiosidade**

Com base no gráfico 1, que apresenta a análise multidimensional dos aspectos de religiosidade, percebe-se que Crenças 2 aparece como o componente mais central, equidistante de todas as vertentes religiosas, mostrando-se como o ponto de maior importância em relação aos aspectos da vida religiosa e confirmando a teoria, que afirma que este aspecto é o atingimento máximo da experiência religiosa, onde se consegue uma conexão profunda com Crenças 1 ou o Sagrado (ÁVILA, 2003 ; VALE, 1998).

Crenças 1 se localiza mais próximo do Catolicismo e Protestantismo, que são denominações Cristãs, mais ligadas à exaltação do sagrado, enquanto que a Crenças 3 aproxima-se de Espiritismo e “Heterodoxia”, que envolve os Ateus, Agnósticos e outras religiões de menor representação em território brasileiro.

Um outro fator importante a ser considerado é que todos os aspectos de religiosidade estão muito próximos do protestantismo. Ou seja, As pessoas que se apresentaram como protestantes dão mais importância à religião em seu cotidiano e dedicam mais horas ao culto e atividades da igreja. Em compensação, esse comportamento vem arraigado de puritanismo e intolerância. São mais intolerantes em relação à aceitação de outras práticas religiosas e ao relacionamento com pessoas de outras práticas e crenças. Precisam, ainda, lidar com mais fatores restritivos, como vestimenta e hábitos alimentares e de ingestão de bebida alcoólica.

Há, portanto, efetiva religiosidade, mas com cargas indesejáveis. A explicação para essa atitude vem da origem desta denominação. O calvinismo surgiu como uma doutrina bastante rígida e restritiva, ditando, mais efetivamente, o comportamento dos indivíduos. (BAGCHI & STEINMETZ, 2004).

É interessante, ainda, perceber a proximidade existente entre Catolicismo e Espiritismo, confirmando a ideia de sincretismo religioso, ainda muito presente na cultura brasileira (BURITY, 2011; MOREIRA-ALMEIDA, 2010; LEWGOY, 2008; ALMEIDA & MONTEIRO, 2001; FLEURY, 2000). E como afirma Stoll (2002), Chico Xavier fez com que o Espiritismo tomasse maiores proporções ao tentar aproximar o Espiritismo do Catolicismo no Brasil.

### **8.3 - SSA total**

Ao se considerarem, agora, aspectos da vida profissional, as áreas de atuação, além das variáveis sócio-demográficas e as variáveis ligadas à religiosidade, há mudanças significativas no comportamento dessas variáveis, sendo importante fazer algumas considerações para o estudo.

Este gráfico (Gráfico 2), então, mostra que o sucesso profissional está mais ligado àqueles que se consideram ateus, que atuam em empresas públicas ou de economia mista. Os católicos e Agnósticos não ficam muito distantes também.

É interessante observar o distanciamento da religião católica daquilo que se chama de “Sagrado”, indicando que os fatores profissionais, a escolaridade e o sucesso propriamente dito, tem maior peso na vida dos que afirmam seguir essa religião. Se, por um lado, esse grupo religioso se encontra distante de Crenças 1, eles ficam muito próximos dos Ateus e Agnósticos.

É comum perceber que uma grande parcela da população católica assim se denomina, mais por herdarem essa fé de seus familiares, do que por práticas religiosas e pela fé em si. São os chamados “católicos não praticantes” (ALMEIDA E MONTEIRO, 2001). Essa é uma realidade que preocupa bastante a Igreja. O Papa Francisco, em sua carta de exortação apostólica (*Evangelii Gaudium*, 2014), mostra a preocupação na deturpação da fé Católica. Pede claramente que os fiéis sejam mais fiéis, de fato, sejam missionários, evangelizadores e sigam, de maneira simples, os ensinamentos de Cristo e os Dogmas da Igreja.

Por outro lado, os protestantes se mostram bastante consistentes em relação à relação com aspectos religiosos. Mostram aproximação maior com emprego privado e o setor de serviços, se afastando do sucesso e escolaridade. Já se observou que os protestantes gastam mais tempo para participar de cultos religiosos e se dedicam mais às atividades referentes à sua fé. É possível, portanto, que estejam substituindo a dedicação a aspectos que se vinculem mais à vida profissional e ao sucesso neste campo.

Ao estimular em seus seguidores o estudo e compreensão de textos bíblicos, a criação de escolas dominicais e grupos de discussão da Bíblia, as igrejas protestantes acabam por estimular a leitura e interpretação textual, suprimindo, muitas vezes, o estudo mais técnico e acadêmico – científico (NOVAES, 1998; MENDONÇA & VELASQUES FILHO, 1990). Há, ainda, o fato de que o público-alvo de algumas denominações protestantes, no começo de suas atividades em território brasileiro, era justamente aquelas pessoas das camadas mais populares, de baixa escolaridade e menor poder aquisitivo (FREESTON, 1994; MARIANO, 1999; CARREIRO, 2003).

Há, ainda, uma importante diferença em relação ao sexo. As mulheres se mostram mais próximas de Crenças 1 do que Crenças 2, parecem dedicar-se mais a atividades religiosas e se dedicar a atividades de cunho mais social, como uma prestação de serviço em ONGs. Os homens, por sua vez, demonstram um maior interesse pelo ateísmo e agnosticismo e atuam em setores mais próximos do sucesso. Este cenário confirma pesquisas apresentadas pela FGV em um compêndio de artigos sobre religião, publicado em 2010. Nele tem-se que as mulheres têm mais costume de frequentar cultos religiosos do que os homens e também dão maior importância à religião (NERI & MELO, 2011).

#### **8.4 - Regressão linear do sucesso**

Ao se fazer a regressão linear múltipla das variáveis que são mais relevantes para o atingimento do sucesso profissional, em função dos aspectos de religiosidade (Tabela 7), os fatores que tiveram maior relação foram escolaridade, tempo na organização, as horas dedicadas ao trabalho e Crenças 2.

Observa-se que o aspecto de maior importância para o alcance do sucesso profissional é a escolaridade (0.52). A especialização e aperfeiçoamento da forma de trabalho são fundamentais para o indivíduo em atuação profissional. Quanto maior o grau de escolaridade, mais alto o cargo que se ocupa na empresa e melhores são as recompensas. Não é por acaso

que as empresas, hoje em dia, buscam profissionais cada vez mais bem capacitados e que sabem aliar seus conhecimentos às atividades que realiza na organização (ROBBINS, 2007; SCHERMERHORN, HUNT & OSBORN, 2005).

Porém um fator importante a ser destacado, para os fins desta pesquisa é a relação do sucesso profissional com o Crenças 2. Mesmo que tenha pouca representação efetiva na explicação do sucesso profissional (0.07), esta relação pôde ser observada. Crenças 2, cujas características se aproximam bastante de misticismo, que é, por definição, o ápice da experiência religiosa (ÁVILA, 2003), o que pode indicar que uma relação mais profunda com o Sagrado dá ao indivíduo alguns elementos que contribuem para o atingimento do sucesso profissional. Este aspecto faz referência à tentativa do indivíduo de transcender deste mundo e atingir o sagrado através de visões ou presságios. As mensagens recebidas do Sagrado podem, ou até deveriam, conduzir a atitude e o comportamento do indivíduo na sociedade, nas suas relações e na organização.

É preciso compreender o comportamento destas variáveis em conjunto. Com o fator Escolaridade explicando 0.52 do sucesso e Crenças 2 representando apenas 0.07, é possível afirmar que a Escolaridade alta tem tanto impacto no sucesso, que a religiosidade não vai ser considerada. Na ausência da educação, porém, a religiosidade será o elemento que há de se considerar.

A ANOVA fatorial do indicador de Sucesso em função de escolaridade, jornada, tempo na organização e Crenças 2 (Tabela 8) mostra uma forte correlação entre o sucesso e Escolaridade, Tempo na organização e na relação entre Escolaridade e Crenças 2.

### **8.5 – Crenças 2 vs. Sucesso segundo a escolaridade**

A partir dos resultados apresentados no gráfico 3, pode-se afirmar que Crenças 2 contribui sim para o sucesso profissional, mas somente para os indivíduos com escolaridade baixa. Quanto maior o grau de Crenças 2 do indivíduo que tem até o ensino fundamental, melhores serão seus resultados na organização. Para os indivíduos com ensino médio ou um nível maior de escolaridade, a religião não tem influência nenhuma nas questões profissionais que levam a um sucesso efetivo.

Diversas pesquisas apontavam para a influência negativa dos aspectos religiosos em relação à escolaridade e, de certa forma, corroboram o que foi encontrado aqui. As pesquisas sugerem que a religiosidade tem efeito negativo em relação à escolaridade do indivíduo e que

um elevado nível de escolaridade tende a um menor grau de religiosidade, com reflexos nas organizações (ZUCKERMAN, 2009; FERNANDO & JACKSON, 2006; SHERMER, 2003).

Uma discussão antiga, que cabe ser retomada neste sentido, é a proposta de que a educação religiosa é conflitante com a educação científica, ou seja, os princípios e ensinamentos religiosos, em especial quando passados precocemente, a crianças e adolescentes em fase de formação do caráter, são conflitantes com a educação científica, dadas as diferenças doutrinárias, metafísicas, metodológicas e atitudinais entre ciência e religião (Mahner & Bunge, 1996).

Estes autores afirmam que a metafísica religiosa e a influência da religião no processo científico, principalmente na época dos primeiros estudos e descobertas feitos por homens que se afirmavam cristãos, motivou os cientistas apenas no contexto da descoberta, mas não no contexto da justificação (MAHNER & BUNGE, 1996). A explicação de que tudo era obra de Deus não lhes satisfazia, motivando-os a buscar respostas.

É possível que o indivíduo, inculcado de suas crenças religiosas sinta uma certa culpa por se dedicar a atividades científicas que, muitas vezes, vão de encontro aos seus preceitos e práticas religiosas.

Ao correlacionar Crenças 2 com os aspectos da vida profissional, em função do grau de escolaridade, observa-se uma relação positiva como cumprimento de metas, os relacionamentos a satisfação com o trabalho e liderança, mas Crenças 2 influencia negativamente a progressão de renda e de cargo (Tabela 9).

Se for levado em conta que as pessoas muito místicas se deixam ser regidas pela Bíblia e por dogmas e doutrinas de suas denominações religiosas, pode-se explicar essa relação a partir de alguns trechos da própria Bíblia. Portanto, apresentam-se os seguintes trechos:

“Todo trabalho traz seu proveito” (Pr 14: 23) “Quem não quiser trabalhar, também não coma. Recomendamos e pedimos, no Senhor Jesus cristo, que trabalhem tranquilamente para ganhar o próprio pão.” (2Ts 3: 10. 12). “Ponham alma em tudo o que fizerem, como quem obedece ao Senhor, e não aos homens. Estejam certos de que o Senhor recompensará vocês como seus herdeiros” (Colossenses 3: 23-24a)” e “Sirvam de boa vontade, como se fosse ao Senhor, e não a homens, sabendo que cada um que tiver feito o bem, receberá do Senhor o bem” (Efésios 6:7-8). Desta forma, o trabalho é incentivado como forma de sustento pessoal e da família. É preciso que haja dedicação, boa vontade e servidão, sabendo que a recompensa

maior vem de Deus e não dos homens. Talvez por isso a relação negativa com a progressão de cargos e salários.

Em pessoas com escolaridade acima do nível médio, a preocupação maior parece ser, justamente, o aumento e progressão da renda, sendo estes os fatores mais críticos, com correlação negativa.

O versículo encontrado em Mateus 19: 23-24, que afirma que “Um rico dificilmente entrará no reino dos céus. E lhes digo ainda: é mais fácil passar um camelo pelo vão de uma agulha do que um rico entrar no reino de Deus” pode gerar no seguidor desta religião um certo receio em prosperar e enriquecer de fato. A espera de uma recompensa celestial, pelos sacrifícios e renúncias feitos na terra parece ser um pouco mais distante nessa situação.

Uma outra relação a ser analisada é dos diversos aspectos de liderança com Crenças 2, em função do nível de escolaridade. Em nível fundamental Crenças 2 se relaciona com quase todos os aspectos, enquanto que em nível médio, a correlação se mostra significativamente estatística apenas em relação ao apoio e a intuição.

A própria definição de carisma no dicionário já remete a questões religiosas. Define-se como sendo “Força ou dom conferido por graça divina. Qualidades especiais de liderança derivadas de individualidade excepcional” (Dicionário Aurélio, 2000). Assim, é fácil a associação deste aspecto com a religião. O carisma, assim como as demais características, são encontrados no caráter de diversos ícones religiosos e figuras importantes para as denominações religiosas. São Jesus, para o cristianismo, Buda, para o budismo, Moisés, para os judeus, Maomé, para os muçulmanos, dentre outros. A necessidade de alguém que sirva de exemplo é fundamental para determinar o comportamento dos fiéis.

Estas figuras utilizam esses aspectos de liderança, justamente por assumirem esse papel em suas denominações. Têm o papel de convencer aos seguidores sobre a verdade que prega, levando-os a atingir um objetivo comum, procurando sempre a mediação de conflitos, trabalhar em grupo, dando o exemplo e convencendo, principalmente através de atos e palavras, os seus seguidores da maneira correta de agir. Vê-se, portanto, muito do papel do líder nas organizações.

O último aspecto a ser considerado é a relação da satisfação com a vida profissional e Crenças 2, considerando os indivíduos que têm até o nível fundamental, encontra-se correlação positiva com a satisfação geral, o salário, as atividades realizadas, relação com chefia e subordinados. Ou seja, quanto mais religiosos forem, mais satisfeitos estão com os aspectos apresentados.

A satisfação com a profissão e o cargo ocupado, bem como com o salário recebido podem estar ligadas à certeza de uma recompensa futura, vinda de Deus, fazendo com que o indivíduo, muitas vezes, se acomode com o que já conquistou.

Quanto à satisfação com a realização de atividades, tem-se o versículo bíblico: "Portanto, quer comais quer bebais, ou façais outra qualquer coisa, fazei tudo para glória de Deus" (1Co 10: 31), onde se leva a entender que toda e qualquer atividade realizada pelo indivíduo que crê serve para exaltação do Sagrado, é necessário, portanto, dedicação e doação total.

Há, ainda, a relação com chefia e subordinados, que pode ser explicada a partir do trecho da carta de Paulo aos Coríntios, que diz: "Ninguém busque o proveito próprio; antes cada um o que é de outrem" (1Co 10.24), afirmando que a boa relação com o outro, o serviço e a caridade são fundamentais para se seguir corretamente as leis e ensinamentos de Deus.

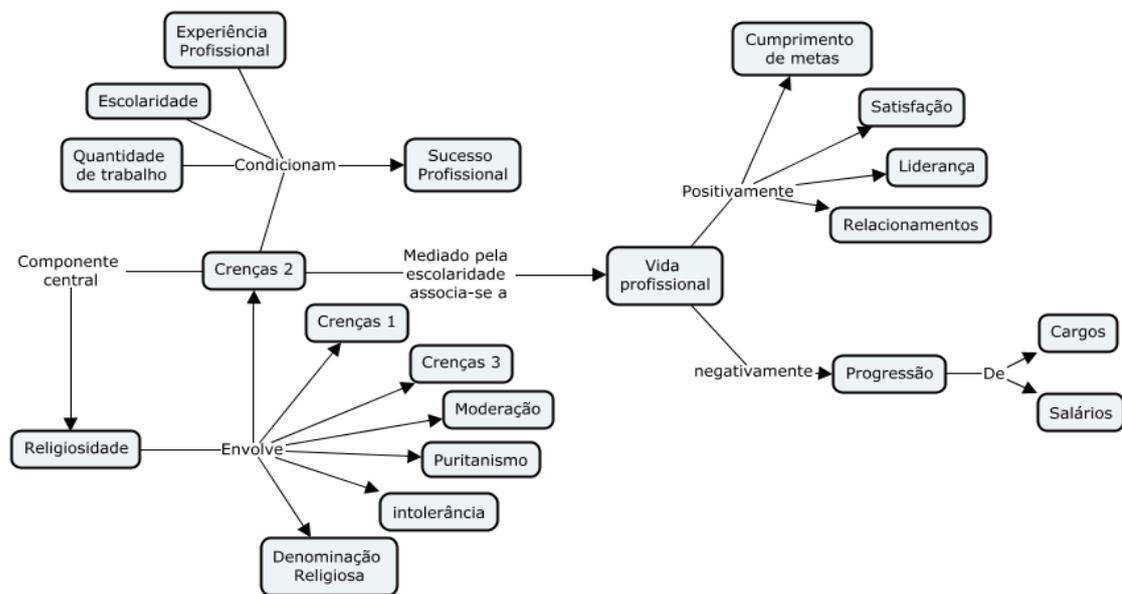
Em nível médio ou um grau de instrução maior, Crenças 2 não apresenta correlação com nenhum dos aspectos de satisfação com a vida profissional. Os indivíduos com maior nível de instrução não vinculam questões religiosas à satisfação com as atividades que realiza na organização.

## **8.6 – Visão geral dos achados da pesquisa**

A partir dos achados desta pesquisa, foi possível a elaboração de um mapa conceitual que expressa o comportamento dos dados em relação ao impacto da religião sobre a relação dos indivíduos com as organizações onde atuam.

A figura 1, a seguir, mostra a religiosidade e seus aspectos estruturantes, sendo Crenças 2 considerado o seu componente central e o único, dentre os aspectos de religiosidade, que tem relação condicionante para o sucesso profissional, juntamente com a Experiência profissional, a Escolaridade e a Quantidade de horas trabalhadas.

Crenças 2, mediada pela escolaridade, pode ser associado à vida profissional. Assim, este aspecto influencia positivamente o Cumprimento de metas, Satisfação, Liderança e Relacionamento com os colegas de trabalho. Por outro lado, tem impacto negativo sobre a progressão salarial e de cargos. Tudo isso em indivíduos que possuem escolaridade até o nível fundamental.

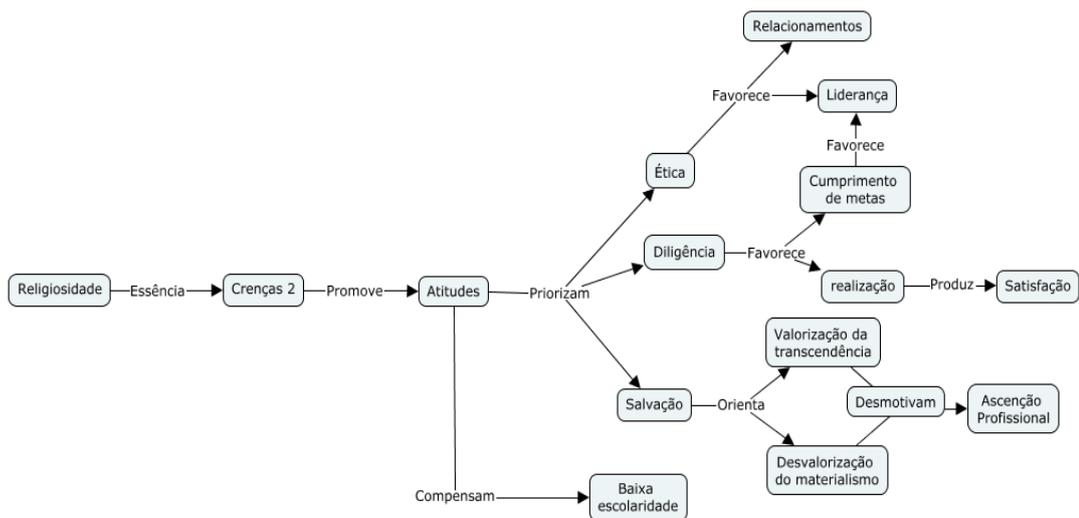


**FIGURA 1 – Aspectos Religiosos e Vida Profissional**

Desta forma, torna-se possível a elaboração de um outro mapa, que representa a explicação para o comportamento das variáveis acima.

Sabe-se que o componente essencial da religião é Crenças 2, que promove atitudes que priorizam a Salvação, mas também outros aspectos de cunho social, como a ética e a diligência.

A Salvação orienta o indivíduo para a valorização da transcendência, que o aproximam do Sagrado, exigindo um certo desapego de aspectos materiais. Essa atitude acaba por fazer com que o indivíduo não busque a ascensão profissional. A Ética, por sua vez, favorece os Relacionamentos e a Liderança, e a Diligência Estimula o Cumprimento de Metas e a Realização com o trabalho, que produz a satisfação do indivíduo com suas atividades.



**FIGURA 2 – Relação entre religião e aspectos da vida Profissional.**

Desta forma, portanto, pode-se representar a relação da religiosidade com os aspectos da vida profissional e os fatores que compõe a relação com o sucesso e satisfação do indivíduo com suas atividades.

## **9- CONCLUSÃO**

---

Neste último capítulo serão apresentadas as considerações finais, fruto dos resultados da pesquisa, bem como as recomendações para pesquisas futuras derivadas do estudo.

O presente estudo pretendeu explorar a religião, vista sob a perspectiva de denominação, crenças, práticas, valores e fé, em termos do seu papel na relação do indivíduo com a organização onde atua.

Os 784 respondentes, todos adultos com perfil sociodemográfico representativo da região metropolitana do Recife, foram avaliados em termos da religiosidade associada com a atuação no trabalho, as relações com os colegas, chefes e subordinados, as características de liderança e a evolução da carreira profissional.

Os dados obtidos possibilitaram a criação de um indicador de liderança e outro de sucesso profissional, que mediam diversos aspectos organizacionais, e um terceiro indicador, agora de religiosidade, levando em consideração uma série de fatores que envolvem a opção do indivíduo em se vincular a uma religião, proporcionando uma pesquisa mais completa e detalhada. Esses indicadores permitiram o atingimento de um dos objetivos específicos dessa pesquisa, de **Identificar a relação dos indivíduos com as organizações onde atuam em termos de desempenho no trabalho, as relações com os colegas, chefes e subordinados, as características de liderança e a evolução da carreira profissional.**

A partir de conjunto de variáveis avaliados na análise multidimensional dos aspectos de religiosidade, encontra-se um construto de crenças religiosas, dividido em Crenças 1, Crenças 2 e Crenças 3, Intolerância, Moderação e Puritanismo, ligados a conceitos estruturadores importantes, com maior relevância em Crenças 2. E, de fato, quando se consideram todas as variáveis do estudo, Crenças 2 consta entre os condicionantes independentes do Sucesso profissional, ao lado de escolaridade, experiência profissional e quantidade de trabalho. Desta forma, pode-se responder a mais um dos objetivos traçados: **Avaliar, em termos de denominação, crenças, práticas, valores e fé, a religiosidade de indivíduos atuando nas organizações.**

Analisando mais detalhadamente, há efeito de Crenças 2 em aspectos da vida profissional, sendo mediado pela escolaridade. Este fato levanta uma série de discussões, como os conflitos tradicionalmente conhecidos entre Ciência e Religião.

A religião tem influência direta nas atividades de indivíduos que possuem até o ensino fundamental, influenciando positivamente aspectos como relacionamentos, satisfação, liderança e cumprimento de metas. Por outro lado, prejudica a progressão de cargo e renda.

Este efeito negativo de Crenças 2 pode ser explicado a partir do seu conceito próprio de transcendência às coisas deste mundo, importando muito mais a promessa de uma recompensa futura vinda de Deus.

Naqueles que possuem o nível médio ou mais, outros fatores se tornam mais fundamentais, que promovem uma progressão salarial e de cargo, tornando possível afirmar que a religião não tem influência nenhuma nas questões profissionais que levam a um sucesso efetivo na vida de indivíduos com este grau de escolaridade.

Quando considerados os aspectos de liderança, percebe-se que a religiosidade, em indivíduos com nível fundamental ou menos, não se relaciona com pragmatismo, que vem a ser, exatamente o oposto da religiosidade, no sentido de valorizar o prático, o concreto, quando o que mais importa para a religiosidade é o que se sente e fatores mais abstratos. Todos os outros aspectos de liderança se relacionam com Crenças 2, sendo, em sua maioria, características estimuladas e até esperada de cristãos, por serem bastante remetidas a Jesus Cristo.

A relação entre satisfação e Crenças 2, considera que os indivíduos que têm maior religiosidade são mais satisfeitos em relação à posição ocupada, o salário recebido e o relacionamento na organização. Os indivíduos com maior nível de instrução e, portanto, menor grau de religiosidade, não vinculam questões religiosas à satisfação com as atividades que realiza na organização.

Percebe-se, portanto que a religiosidade tem efeito sobre o trabalho, porém este efeito aparece apenas nas pessoas de escolaridade mais baixa. Nas pessoas com alta escolaridade, os aspectos religiosos são soterrados por outros fatores que são considerados mais importantes. Esta parece ser a principal relação entre a religião e os aspectos da vida profissional, que é a proposta central deste trabalho.

Desta maneira, responde-se a mais um dos objetivos traçados no início, de **Verificar a associação da religiosidade com os diversos aspectos da relação dos indivíduos com as organizações onde atuam, ponderando ainda o eventual efeito do tipo de ocupação, setor de atuação e sociodemografia.**

É de fundamental importância ressaltar que este trabalho não tem o objetivo de julgar determinada ação ou prática religiosa de qualquer denominação, ou até mesmo, a opinião daqueles que se denominam ateus ou agnósticos. Muito pelo contrário, deseja-se analisar os impactos destas práticas no ambiente organizacional, procurando aspectos que pudessem contribuir para as atividades como um todo.

Cabe, ainda, a observação de que mais estudos são necessários. Considerando aspectos mais específicos da religiosidade, aprofundando mais alguns aspectos psicológicos e de comportamento, que extrapolam os objetivos dessa dissertação, mas que são relevantes para pesquisas futuras.

## **REFERÊNCIAS**

---

A IGREJA DE JESUS CRISTO DOS SANTOS DOS ÚLTIMOS DIAS. *Guia para os líderes do sacerdócio e das auxiliares*. 2001.

ALBERIGO, G. *A Brief History of Vatican II*. 1 ed. Maryknoll: Orbis Books, 2006.

ALMEIDA, Ronaldo de; MONTEIRO, Paula. Trânsito religioso no Brasil. São Paulo em perspectiva, v. 15, n. 3, p. 92-100, 2001.

AMATUZZI, M. M. Experiência Religiosa e Crescimento Pessoal: Uma Compreensão Fenomenológica. *Revista de Estudos da Religião*. dezembro / 2007 / pp. 95-111 Disponível em: <http://www.pucsp.br/rever/> Acesso em: 02/06/2014

\_\_\_\_\_. A experiência religiosa: uma pesquisa em andamento. *A psicologia e o Senso Religioso: Anais do Seminário*. Ribeirão Preto-SP, 1997.

AMORIM, T. N. G. F. *Eu, líder: construindo o sucesso corporativo*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

ANDRADE, C. A. H. *Clima organizacional – diagnóstico intervenção e mudança: um estudo de caso na Belgo Mineira*. Pontifícia Universidade Católica, Argentina. 2008.

ARGUE A., JOHNSON. D.R. and WHITE, L.K. Age and religiosity: Evidence from a three-wave panel analysis. *Journal for the Scientific Study of Religion* 38(3): 423–435, 1999.

ASHFORTH, B. E., & PRATT, M. G. Institutionalized spirituality: An oxymoron? In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. New York, NY: M.E. Sharper, Inc., p. 93-107, 2010.

ÁVILA, A. *Para conhecer a Psicologia da Religião*. São Paulo: Loyola, 2003.

BAUNGART, T. A. e AMATUZZI, M. M. Experiência religiosa e crescimento pessoal: uma compreensão fenomenológica. *Revista de Estudos da Religião*, v. 7, p. 95-111, 2007. Disponível em: <http://www.pucsp.br/rever/> Acesso em: 02/06/2014

BASTIDE, R. *As religiões africanas no Brasil*. São Paulo, Pioneira, 1971.

BAGCHI, D; STEINMETZ, D.C. *The Cambridge Companion to Reformation Theology*. Cambridge University Press, 2004. Disponível em: <http://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=TUv-iHni6roC&oi=fnd&pg=PR9&dq=The+Cambridge+Companion+to+Reformation+Theology,+Cambridge:+Cambridge+University+Press,+2004&ots=EJW2n15sbM&sig=NR8s78uDMUCQafcs05eiVgnVOd0#v=onepage&q=The%20Cambridge%20Companion%20to%20Reformati on%20Theology%2C%20Cambridge%3A%20Cambridge%20University%20Press%2C%20004&f=false> Acesso em: 20/08/2014.

BELL, E.; TAYLOR, S. *A exaltação do trabalho: o poder pastoral e a ética do trabalho na nova era*. *Revista de Administração de Empresas*, v.44, n.2, p.64-78, 2004.

BENKÖ, A. *Psicologia da religião*. São Paulo: Loyola, 1981.

- BENNIS, W. G. *A formação do líder*. São Paulo: Atlas, 1996.
- BERGER, P.L. *O Dossel Sagrado: Elementos para uma teoria sociológica da religião*. São Paulo: Paulus, 1985.
- BISVAS, S.; VARMA, A. Psychological climate and individual performance in India: test of a mediated model. *Employee Relations*, Bingley (UK), v. 29, n. 6, p. 664-676, 2007.
- BRASIL. Constituição. Constituição da República Federativa do Brasil. Org. Alexandre de Moraes. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- BOURDIEU, P. *The craft of sociology: Epistemological preliminaries*. Walter de Gruyter, 1991.
- BURITY, J. Organizações religiosas e ações sociais: entre as políticas públicas e a sociedade civil. *Revista Antropológicas*, v. 18, n. 2, 2011.
- CAMARGO, C. P. F.; SOUZA, B. M. *Católicos, protestantes, espíritas*. Editora Vozes, 1973.
- CARREIRO, G. S. *A Desinstitucionalização do Sagrado: Um estudo sobre o pentecostalismo celular do Distrito Federal*. Dissertação de Mestrado em Ciências Sociais. Brasília. UNB, 2003.
- CAVANAUGH, G. Toward a spirituality for the contemporary organization: Implications for faith, work, and society. In: Delbecq AL (ed.) *Bridging the Gap between Spirituality and Business: Proceedings from the Santa Clara Conference*. Santa Clara, CA: Santa Clara University, 10–42, 2001.
- COSTA, K. *God at Work: Living Every Day with Purpose*. Continuum, 2007.
- CORDEIRO, H. D. *O que é judaísmo*. Editora Brasiliense, 1998.
- DALGALARRONDO, P. Relações entre duas dimensões fundamentais da vida: saúde mental e religião. *Revista Brasileira de Psiquiatria*. São Paulo, 28(3), 177-8, 2006.
- DAVIDSON J.C. and CADDELL D.P. Religion and the meaning of work. *Journal for the Scientific Study of Religion* 33(2): 135–147, 1994. Disponível em: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/1386600?uid=2&uid=4&sid=21104471994507> Acesso em: 07/07/2014
- DIXON, T. *Science and Religion: A very short introduction*. Oxford: Oxford University Press, 2008.
- DOGAN, M., The decline of religious beliefs in Western Europe. *International Social Science Journal*, 47, 145, september: 405-418, 1995.
- DUCHON, D.; PLOWMAN, D. A. Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The leadership quarterly*, v. 16, n. 5, p. 807-833, 2005.
- DURKHEIM, E. *As formas elementares da vida religiosa*. São Paulo: Edições Paulinas, 1989.

ESTEFANO, E. V. V. *Satisfação dos recursos humanos no trabalho: um estudo de caso na biblioteca central da Universidade Federal de Santa Catarina*. 1996. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação do Centro Tecnológico de Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

FABER, E. M. *Doutrina católica dos sacramentos*. Edicoes Loyola, 2008.

FEENSTRA J.S. and BROUWER A.M. Christian vocation: Defining relations with identity status, college adjustment, and spirituality. *Journal of Psychology and Theology* 36(2): 83–93, 2008.

FERNANDES, S. R. A. *Mudança de religião no Brasil: desvendando sentidos e motivações*. São Paulo: Palavra e Prece, 2006.

FERNANDO, M; JACKSON, B. The influence of religion-based workplace spirituality on business leaders' decision-making: An inter-faith study. *Faculty of Commerce-Papers*, p. 165, 2006.

FERREIRA, A. B. H. Aurélio século XXI: o minidicionário da Língua Portuguesa. 4. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2000.

FILION, L. J. Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. *RAUSP*. São Paulo: v.34, n.2, p.05-28, abril/junho 1999.

FLEURY, M. T. L.. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000.

FRANCISCO, Papa et al. *Evangelli Gaudium*. São Paulo, 2014.

FRANÇA, A. C. L. *Comportamento Organizacional: Conceitos e práticas*. São Paulo: Saraiva, 2006.

FRESTON, P. Breve história do pentecostalismo Brasileiro. In ANTONAZI, Alberto. Et al. *Nem Anjos Nem Demônios: interpretações sociológicas do pentecostalismo*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

\_\_\_\_\_. *Protestantes e política no Brasil: da Constituinte ao impeachment*. Campinas: Tese de Doutorado em Sociologia – IFCH. Campinas. UNICAMP, 1993.

FRY, L. Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14 (6): 693- 727, 2003.

Garcia-Zamor, J. Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review*, 63(3), 355-63, 2003.

GOSENDO, E.E.M. *Clima Organizacional e sua Relação com Configurações de Poder e Estilos de Funcionamento Organizacional*. (Tese de Doutorado – Instituto de Psicologia). Universidade de Brasília. Brasília, 2009.

GUERRA, L. D. et al. *Mercado religioso no Brasil: competição, demanda e a dinâmica da esfera da religião*. 2000.

GUERREIRO, E. P. SILVA, R. A. da. Sistema LIDI - A liderança por ideal nas organizações. *Pensamento & Realidade. Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração-FEA*. ISSN 2237-4418, v. 27, n. 4, 2012.

GRUBER, L.C. *Liderança, Habilidades e características de líder numa organização bancária: um estudo de caso*. (Dissertação de Mestrado). Curitiba, 2001.

JONES, S.L. A constructive relationship for religion with the science and profession of psychology: Perhaps the boldest model. *American Psychologist*, 49, 184-199, 1994.

JUNG, C.G. *Psicologia e religião*. Vozes, 1978.

JURKIEWICZ, C.L. and GIACALONE, R.A. A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2), 129-42, 2004.

HÁJEK, A. Pascal's Wager, *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*, EDWARD N. Zalta (ed.), (Winter 2012 Edition). Disponível em: <http://plato.stanford.edu/archives/win2012/entries/pascal-wager/> Acesso em: 08/09/2014.

HEFNER, P. A Religião no contexto da cultura, teologia e ética global. *Revista de Estudos da Religião*, São Paulo, Nº 2: 68-82, 2007. Disponível em: <http://www.pucsp.br/rever/> Acesso em: 02/06/2014

HENNING, M. C.; MORÉ, C. L. O. O. Religião e Psicologia: análise das interfaces temáticas. *Revista de Estudos da Religião*, São Paulo p. 84-114, dez/2009. Disponível em: <http://www.pucsp.br/rever/> Acesso em: 02/06/2014

HILL, P.C.; PARGAMENT, K. I. Advances in the conceptualization and measurement of religion and spirituality. *American Psychologist*. 58(1), 64–74, 2003.

IBGE – Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/> Acesso em: 10/02/2014

KARDEC, A. O que é Espiritismo. Rio de Janeiro: Federação Espírita Brasileira, 1944.

KRIGER, M.; SENG, Y. Leadership with inner meaning: A contingency theory of leadership based on the worldviews of five religions. *The Leadership Quarterly*. 16(5), 771-806, 2005.

KING, S. Religion, Spirituality, and the Workplace: Challenges for Public Administration. *Public Administration Review*, 67(1), 103-114, 2007.

KRAUSE, N. M. Social Involvement in Religious Institutions and God-Mediated Control Beliefs: A Longitudinal Investigation. *Journal for the scientific study of religion*, v. 46, n. 4, p. 519-537, 2007. Disponível em: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3043601/#R20> Acesso em: 20/05/2014

\_\_\_\_\_. God-mediated control and psychological well-being in late life. *Research on Aging*. 27:136–64, 2005. Disponível em: <http://roa.sagepub.com/content/27/2/136.short> Acesso em: 21/07/2014

KUCZMARSKI, S.S; KUCZMARSKI, T. *Liderança Baseada em Valores*. São Paulo: Educator, 1999.

LEWGOY, B. A transnacionalização do espiritismo kardecista brasileiro: uma discussão inicial. *Religião & Sociedade*, v. 28, n. 1, p. 84-104, 2008. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-85872008000100005%20%20&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-85872008000100005%20%20&script=sci_arttext) Acesso em: 20/08/2014

LOCKE, E. A. What is job satisfaction? *Organizational Behaviour Human Performance*. v. 4, n. 4, p. 309-336, 1969.

LOCKE, E. A. The nature and causes of job satisfaction. In: DUNNETTE M. D. (ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally, 1976. p. 1297-1349.

LONGENECKER , JG; MCKINNEY, JA; MOORE, CW. Religious intensity, evangelical Christianity, and business ethics: An empirical study, *Journal of Business Ethics*, 55: 373-386, 2004.

LUZ, R. *Clima Organizacional*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

LYNN, M., NAUGHTON, M., and VANDERVEEN, S. Faith at Work Scale (FWS): Justification, Development, and Validation of a Measure of Judaeo-Christian Religion in the Workplace. *Journal of Business Ethics*, 85(2), 227-243, 2009.

MAGNANI, J.G.C. O neo-esoterismo na cidade. *Revista USP*, n. 31, 1996.

MAHNER, M & BUNGE, M. Is religious education compatible with science education? *Science & Education*. v.5, n.2, p. 91-99, 1996.

MARIANO, R. *Análise sociológica do crescimento pentecostal*. Tese de Doutorado em Sociologia - F.F.L.C.H. São Paulo. USP, 2001.

\_\_\_\_\_. *Neopentecostais: sociologia do novo pentecostalismo no Brasil*. São Paulo: Edições Loyola, 1999.

\_\_\_\_\_. *Igreja Universal do Reino de Deus: a magia institucionalizada*. Revista USP, São Paulo: Coordenadoria de Comunicação Social (CCS), n. 31, p.120 –131. 1989.

MARTIN, M. *The Cambridge Companion to Atheism*. Cambridge University Press. 2006.

MAT DESA, N.; KOH PIN PIN, D. The workplace spirituality and affective commitment among auditors in big four public accounting firms: Does it matter? *Journal of Global Management*. vol. 2. number 1, july 2011.

MAXIMIANO. A. C. M. *Introdução à administração*. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MCCULLOUGH M.E., ENDERS C.K., BRION S.L. et al. The varieties of religious development in adulthood: A longitudinal investigation of religion and rational choice. *Journal of Personality and Social Psychology* 89(1): 78–89, 2005. Disponível em: [http://www.psy.miami.edu/ehblab/Religion%20Papers/Varieties%20of%20Religious%20Development\\_JPSP.pdf](http://www.psy.miami.edu/ehblab/Religion%20Papers/Varieties%20of%20Religious%20Development_JPSP.pdf) Acesso em: 21/07/2014

NERI, M.C; DE MELO, L.C.C. Novo Mapa das Religiões (New Map of Religions)-DOI: 10.5752/P. 2175-5841.2011 v9n23p637. *Horizonte*, v. 9, n. 23, p. 637-673, 2011.

MENDONÇA, A. G.; VELASQUES FILHO, P. *Introdução ao protestantismo no Brasil*. São Paulo: Loyola, 1990.

MILL, S. *Ensaio Sobre a Liberdade*. Coleção Grandes Obras do Pensamento Universal. São Paulo: Escala, 2006.

MILLER, D.W. God at work: The history and promise of the faith at work movement. New York: *Oxford University Press*, 2007.

MITROFF, I., & DENTON, E. *A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace*. San Francisco: Jossey-Bass, 1999.

MOREIRA-ALMEIDA, A. et al. Envolvimento religioso e fatores sociodemográficos: resultados de um levantamento nacional no Brasil. *Rev Psiq Clín*, v. 37, n. 1, p. 12-5, 2010.

MOREIRA, A. e ZICMAN, R. (orgs.). *Misticismo e Novas Religiões*. Petrópolis, Vozes, 1994.

NOVAES, R. Apresentação. In: FERNANDES, R. C. et al. *Novo Nascimento: os evangélicos em casa, na igreja e na política*. Rio de Janeiro: Mauad, 1998.

OLIVEIRA, A. *Espiritualidade na empresa*. Butterfly Editora: Sao Paulo, 2001.

OLIVEIRA, A. L. R. *Os sentidos da religiosidade de idosos adeptos do catolicismo popular da região do triângulo mineiro*, 2006, 289f. Tese de doutorado da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo Disponível em: <http://www.radarciencia.org/doc/os-sentidos-da-religiosidade-de-idosos-adeptos-do-catolicismo-popular-da-regiao-do-triangulo-mineiro/o2ScYJWcLzkcol5jqJAmpP5vvpv0lAGHI/> acesso em 22/07/2014.

OLIVEIRA, S. G. O.; CAMPELLO, M. *Clima Organizacional e o Desempenho das Empresas*. XIII SIMPEP. Bauru (SP), 2006.

ORO, A. P. *As Religiões Afro-Brasileiras Do Rio Grande Do Sul*. Debates no NER, Porto Alegre, n°13, p. 9-23. Jan/jun. 2008.

PAIVA, G.J. Ciência, Religião, Psicologia: Conhecimento e Comportamento. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 15, n. 3, p. 561-567, 2002.

\_\_\_\_\_. Estudos psicológicos da experiência religiosa. *Temas de Psicologia*, 6 (2), 153-160, 1998.

PATTERSON, M.; WARR, P.; WEST, M. Organizational climate and organizational productivity: the role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 77, 193-216, 2004.

PAUCHANT, T. *Ethics and spirituality at work: Hopes and pitfalls of the search for meaning in organizations*. Westport: Quorum, 2002.

PAULO II, J. *Catecismo da Igreja Católica*. São Paulo: Loyola, 2000.

PRANDI, R. As religiões afro-brasileiras e seus seguidores. *Civitas – Revista de Ciências Sociais* v. #, nº1, jun.2003.

PUENTE-PALACIOS, K. E. Abordagens teóricas e dimensões empíricas do conceito de clima organizacional. *Revista de Administração*. São Paulo, v. 37, n. 3, 2002, p. 96-104.

RADECK, F.; DOMINIC R. Tumultuous Times - Twenty General Councils Of The Catholic Church & Vatican II And Its Aftermath. *St. Joseph's Media*, 2004.

RAUSCH, T.P. *Catholicism in the third millennium*. Liturgical Press, 2003. Disponível em: <http://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=o4jG7X95mMQC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Rausch,+Thomas+P..+Catholicism+in+the+Third+Millennium.&ots=7BSUtEbW2r&sig=m7Vq8h3g7XELmRBbmlE0FEO9410#v=onepage&q=Rausch%2C%20Thomas%20P..%20Catholicism%20in%20the%20Third%20Millennium.&f=false> Acesso em: 20/08/2014

REGNERUS, M.D. and SMITH, C. Selection effects in studies of religious influence. *Review of Religious Research* 47(1): 23–50, 2005.

REGO, A. e CUNHA, M.P. Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75, 2008.

ROBBINS, S.P. *Comportamento organizacional*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SCHERMERHORN JR, J.R.; HUNT, J. G.; OSBORN, R.N. *Fundamentos de comportamento organizacional*. Bookman, 2005.

SHERMER, M. How we believe: Science, skepticism, and the search for God. Macmillan, 2003. Disponível em: <http://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=sAHaPfJ5XXwC&oi=fnd&pg=PT13&dq=+How+We+Believe:+Science,+Skepticism,+and+the+Search+for+God&ots=IQZkFCX3sl&sig=8SGt0PZ7ed88kgPoaywHPTIhPHY#v=onepage&q=How%20We%20Believe%3A%20Science%2C%20Skepticism%2C%20and%20the%20Search%20for%20God&f=false> Acesso em: 15/08/2014

SINGHAPAKDI, A. et. Al. Some important factors underlying ethical decision-making of managers in Thailand, *Journal of Business Ethics*, 27(3): 271-285, 2000.

SILVA, E. *Protestantismo e questões sociais*. In: *Sitentibus*, n. 14. Feira de Santana: UEFS, 1996.

SILVA, R.R.; SIQUEIRA, D. Espiritualidade, Religião e Trabalho no Contexto Organizacional. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 14, n. 3, p. 557-564, jul./set. 2009.

SMART, J.J.C., Atheism and Agnosticism, *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*, Edward N. Zalta (ed.), (Spring 2013 Edition). Disponível em: <http://plato.stanford.edu/archives/spr2013/entries/atheism-agnosticism/>. Acesso em: 08/09/2014.

SNEED, J.; & HERMAN, C. M. Influence of job characteristics and organizational commitment on job satisfaction of hospital foodservice employees. *Journal of the American Dietetic Association*. v. 90, n. 8, p. 1072-1076, 1990.

SOCCI, V. Religiosidade e o Adulto Idoso. In: WITTER, G.P. (org). *Envelhecimento: referenciais teóricos e pesquisas*. Campinas: Editora Alínea, 87-102, 2006.

STOLL, Sandra Jacqueline. Religião, ciência ou auto-ajuda? Trajetos do Espiritismo no Brasil. *Revista de Antropologia*, v. 45, n. 2, p. 361-402, 2002. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-77012002000200003&script=sci\\_arttext&tlng=pt%23nt28](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-77012002000200003&script=sci_arttext&tlng=pt%23nt28) Acesso em: 20/08/2014

TOPEL, M. F. As leis dietéticas judaicas: um prato cheio para a antropologia. *Horizontes antropológicos*, v. 9, n. 19, p. 203-222, 2003.

TURNER, J. Spirituality in the workplace. *CA Magazine*, 132 (10), 41-42, 1999.

VALLE, E. Religião e Espiritualidade: um olhar psicológico. In: AMATUZZI M. M. (Org.) *Psicologia e Espiritualidade*. São Paulo. Ed. Paulus, 2005.

\_\_\_\_\_. Conversão: da noção teórica ao instrumento de pesquisa. *Revista de Estudos da Religião*, São Paulo, Nº 2: 51-76, 2002.

\_\_\_\_\_. *Psicologia e experiência religiosa*. São Paulo: Loyola, 1998.

Wagner III, J. A., & Hollenbeck, J. A. *Comportamento Organizacional: criando vantagem competitiva*. São Paulo: Saraiva, 1999.

WEBLEY, S. Religious Practices in the Workplace. *Institute of Business Ethics*, London, v. 1, mar/2011. Disponível em: [http://www.ibe.org.uk/userfiles/op3\\_religious\\_practices.pdf](http://www.ibe.org.uk/userfiles/op3_religious_practices.pdf) Acesso em: 02/05/2014

WHITE, A.L. Culture Matters: The Soul of CSR in Emerging Economies. *Business for Social Responsibility*. July, 2008.

WOOLDRIDGE, B. R.; MINSKY, B. D. The role of climate and socialization in developing interfuncional coordination. *The Learning Organization*, Bingley (UK), v.9, n.1, 2003, p. 29-38.

WRIEDT, M. Luther's Theology. In *The Cambridge Companion to Luther*. New York: Cambridge University Press, 2003, 88-94. Disponível em:

<http://www.reformedworship.net/theology/Christian/Books/Martin%20Luther/Texts%20On%20Luther/Companion%20To%20Martin%20Luther.pdf> Acesso em: 20/08/2014

ZIMERMAN, D. E. Atributos desejáveis para um coordenador de grupo. In: ZIMERMAN, D. E e OSÓRIO, L. C. *Como trabalhamos com grupos*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

ZUCKERMAN, P. *Atheism, Secularity, and Well-Being: How the Findings of Social Science Counter Negative Stereotypes and Assumptions*. Sociology Compass, 2009.

# **ANEXOS**

---

## QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

01) Sexo: (0) Feminino (1) Masculino

02) Nascimento: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

03) Maior nível de instrução concluído:

(0) Sem escolaridade

(1) Ensino Básico (Até 4ª Série)

(2) Ensino Fundamental (5ª a 8ª Série)

(3) Ensino Médio

(4) Curso Técnico

(5) Curso Superior

(6) Especialização

(7) Mestrado

(8) Doutorado

04) Qual a maior formação que você tem em:

(0) Nenhuma (1) Especialização ou MBA (2) Mestrado (3) Doutorado

A) Ciências Exatas, Tecnologia e/ou Matemática \_\_\_\_\_

B) Ciências Biológicas e/ou Saúde \_\_\_\_\_

C) Ciências Sociais e/ou Humanas \_\_\_\_\_

D) Ciências Agrárias e/ou Rurais \_\_\_\_\_

E) Artes Visuais, Musicais ou Dramáticas \_\_\_\_\_

F) Outras \_\_\_\_\_

05) Estado civil:

(1) Solteiro

(3) Separado/Divorciado

(5) União Informal

(2) Casado

(4) Viúvo

06) Quantos filhos você tem? \_\_\_\_\_

07) Tipicamente, quantas horas por semana você costuma dedicar ao lar e à família? \_\_\_\_ horas

08) Tipicamente, quantas horas por dia você dorme? \_\_\_\_ horas

09) Qual a sua faixa de renda individual?

(01) Até R\$ 500,00

(02) De R\$ 500,01 a R\$ 1.000,00

(03) De R\$ 1.000,01 a R\$ 2.000,00

(04) De R\$ 2.000,01 a R\$ 3.000,00

(05) De R\$ 3.000,01 a R\$ 4.000,00

(06) De R\$ 4.000,01 a R\$ 5.000,00

(07) De R\$ 5.000,01 a R\$ 6.000,00

(08) De R\$ 6.000,01 a R\$ 8.000,00

(09) De R\$ 8.000,01 a R\$ 10.000,00

(10) De R\$ 10.000,01 a R\$ 12.000,00

(11) De R\$ 12.000,01 a R\$ 14.000,00

(12) De R\$ 14.000,01 a R\$ 16.000,00

(13) De R\$ 16.000,01 a R\$ 18.000,00

(14) De R\$ 18.000,01 a R\$ 20.000,00

(15) De R\$ 20.000,01 a R\$ 22.000,00

(16) Acima de R\$ 22.000,00.

10) Qual a sua faixa de renda familiar?

- |                                      |                                       |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| (01) Até R\$ 1.000,00                | (09) De R\$ 10.000,01 a R\$ 12.000,00 |
| (02) De R\$ 1.000,01 a R\$ 2.000,00  | (10) De R\$ 12.000,01 a R\$ 14.000,00 |
| (03) De R\$ 2.000,01 a R\$ 3.000,00  | (11) De R\$ 14.000,01 a R\$ 16.000,00 |
| (04) De R\$ 3.000,01 a R\$ 4.000,00  | (12) De R\$ 16.000,01 a R\$ 18.000,00 |
| (05) De R\$ 4.000,01 a R\$ 5.000,00  | (13) De R\$ 18.000,01 a R\$ 20.000,00 |
| (06) De R\$ 5.000,01 a R\$ 6.000,00  | (14) De R\$ 20.000,01 a R\$ 22.000,00 |
| (07) De R\$ 6.000,01 a R\$ 8.000,00  | (15) De R\$ 22.000,01 a R\$ 24.000,00 |
| (08) De R\$ 8.000,01 a R\$ 10.000,00 | (16) Acima de R\$ 24.000,00           |

11) Incluindo você mesmo, quantas pessoas da sua família moram sob o mesmo teto?  
\_\_\_ pessoas

12) Principal ocupação atual:

- |                                    |                             |
|------------------------------------|-----------------------------|
| (1) Empregado Público              | (6) Empresário – Comércio   |
| (2) Empregado Privado              | (7) Empresário – Indústria  |
| (3) Empregado Economia Mista       | (8) Empresário - Construção |
| (4) Funcionário de ONG ou Fundação | (9) Produtor Rural          |
| (5) Empresário – Serviços          |                             |

13) Qual o setor de atuação da organização onde você trabalha?

- (1) Serviços (2) Comércio (3) Indústria (4) Agricultura (5) Construção (6) Outro

14) Que tipo de posição ou cargo que você exerce atualmente?

- (1) Trabalhador (Operário/Limpeza/Segurança/Motorista/Transporte)  
(2) Administrativa (Agente Administrativo/Secretário/Assistente/Auxiliar)  
(3) Supervisão ou Gerência (Chefia de Setor ou Divisão/Direção de Departamento)  
(4) Diretoria (Presidência/Direção Geral/Superintendente/Proprietário)

15) Há quanto tempo você trabalha na atual organização? A) \_\_\_\_ anos B) \_\_\_\_ meses

16) Tipicamente, quantas horas por semana você dedica ao seu trabalho? \_\_\_\_\_

17) Usando a escala abaixo, como você avalia o seu atual trabalho/ocupação em termos de:

(0) Muito Insatisfeito (1) Insatisfeito (2) Neutro (3) Satisfeito (4) Muito Satisfeito

- |   |       |
|---|-------|
| A) Satisfação Geral                               | _____ |
| B) Salário  | _____ |
| C) Atividades e Tarefas Realizadas                | _____ |
| D) Relacionamento com a Chefia                    | _____ |
| E) Relacionamento com Subordinados                | _____ |
| F) Relacionamento com os Colegas                  | _____ |
| G) Forma de Promoção e da Avaliação de Desempenho | _____ |
| H) Satisfação com as Perspectivas Futuras         | _____ |

18) Em relação ao que é esperado de você no trabalho, ou seja, metas, objetivos, cotas e afins, sejam elas da empresa onde você trabalha ou, se for o caso, do seu próprio empreendimento, ultimamente você tem ficado:

- (0) Muito abaixo das expectativas.
- (1) Um pouco abaixo das expectativas.
- (2) Mais ou menos dentro das expectativas.
- (3) Um pouco acima das expectativas.
- (4) Muito acima das expectativas.

19) Usando a escala logo abaixo, dê a sua opinião acerca da intensidade das características de liderança apresentadas a seguir no seu próprio caso, aos homens em geral e às mulheres em geral.

(0) Mínima (1) Baixa (2) Média (3) Alta (4) Máxima

Característica de Liderança	i) Si Mesmo(a)	ii) Homens em Geral	iii) Mulheres em Geral
A) Carisma e Capacidade de Influenciar Pessoas			
B) Eloquência e Capacidade de Comunicação			
C) Capacidade de Resolver Conflitos			
D) Objetividade, Praticidade e Pragmatismo			
E) Responsabilidade, Confiabilidade e Diligência			
F) Apoio e Suporte às Necessidades das Pessoas			
G) Coragem, Iniciativa, Audácia e Autoconfiança			
H) Conhecimento, Inteligência e Racionalidade			
I) Sensibilidade, Intuição e Criatividade			
J) Capacidade de Delegar			

20) Usando a escala logo abaixo, indique até que ponto você acredita nas coisas listadas a seguir.

(0) Não acredito. (1) Não tenho certeza. (2) Acredito.

- A) Deus, Deuses ou Espíritos Superiores?
- B) Vida após a morte?
- C) Reencarnação?
- D) Consequências pessoais diretas das boas ou más ações que se comete?
- E) Influência de Deus/Anjos/Demônios/Espíritos/Entidades nos acontecimentos da vida?
- F) Ocorrência de Milagres?
- G) Sonhos Premonitórios/Visões/Pressentimentos/Revelações?
- H) Astrologia, Tarot, Búzios e/ou Outros Oráculos?

21) Qual a religião de seus pais ou das pessoas que lhe criaram?

- (01) Católica
- (02) Evangélica/Protestante
- (03) Espírita Kardecista
- (04) Afro-brasileira/Candomblé/Umbanda
- (05) Budista
- (07) Islâmica
- (08) Esotérica
- (09) Outra Religião
- (10) Agnosticismo
- (11) Ateísmo

(06) Judaica

22) Qual a sua atual religião?

(01) Católica

(02) Evangélica/Protestante

(03) Espírita Kardecista

(04) Afro-brasileira/Candomblé/Umbanda

(05) Budista

(06) Judaica

(07) Islâmica

(08) Esotérica

(09) Outra Religião

(10) Agnosticismo

(11) Ateísmo

23) Há quanto tempo você tem essa religião?

A) \_\_\_\_ anos    B) \_\_\_\_ meses

24) Quantas vezes você já mudou de religião? \_\_\_\_\_ vezes (Responder "0" se nenhuma)

25) Com que frequência você participa de cultos/missas/sessões/rituais/reuniões da sua religião? \_\_\_\_\_ horas por semana (Responder "0" se não participa)

26) Suas crenças religiosas dizem que se deve evitar ou proibir:

- |  |                 |
|--|-----------------|
| A) Vestir roupas que exponham certas partes do corpo?    | (1) Sim (0) Não |
| B) Trabalhar em certos dias do ano e/ou certos horários? | (1) Sim (0) Não |
| C) O consumo de certos alimentos?                        | (1) Sim (0) Não |
| D) O consumo de bebida alcoólica?                        | (1) Sim (0) Não |
| E) O sexo fora do casamento?                             | (1) Sim (0) Não |
| F) O homossexualismo?                                    | (1) Sim (0) Não |
| G) O contato com ateus ou pessoas de outra religião?     | (1) Sim (0) Não |

27) Segundo as suas crenças religiosas:

(1) Sim (0) Não

- |   |       |
|---|-------|
| A) Uma pessoa pode ser considerada boa independente da religião dela?                 | _____ |
| B) Uma pessoa pode atingir a felicidade e a realização independente da religião dela? | _____ |
| C) É seu dever tentar trazer para a sua fé as pessoas de outras religiões?            | _____ |
| D) É aceitável se casar com uma pessoa de outra religião?                             | _____ |

28) Ordene os itens abaixo conforme a importância que você acha que eles devem ter para se decidir o que fazer numa situação qualquer (Maior=5 e Menor=1).

- |                                  |       |
|----------------------------------|-------|
| A) A lei                         | _____ |
| B) A religião                    | _____ |
| C) A sua vontade opinião pessoal | _____ |
| D) Os costumes                   | _____ |
| E) A família                     | _____ |