

**FUNDAÇÃO ESCOLA DE COMÉRCIO ÁLVARES PENTEADO**

**FECAP**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ÁLVARES PENTEADO**

**SECRETARIADO EXECUTIVO TRILINGUE**

**Ana Beatriz Andrade dos Santos**

**[anabeatriz.as@outlook.com.br](mailto:anabeatriz.as@outlook.com.br)**

**Luana Ordônio Borges**

**[luanaordonio@hotmail.com](mailto:luanaordonio@hotmail.com)**

**A ESPIRITUALIDADE NOS NEGÓCIOS: A INFLUÊNCIA**

**BENÉFICA NA PROFISSÃO DE SECRETARIADO**

**SÃO PAULO**

**2020**

**ANA BEATRIZ ANDRADE DOS SANTOS**

**LUANA ORDÔNIO BORGES**

**ESPIRITUALIDADE NOS NEGÓCIOS: A INFLUÊNCIA BENÉFICA NA  
PROFISSÃO DE SECRETARIADO**

Artigo apresentado à Fundação Escola de Comércio Álvares  
Penteado, como requisito para a obtenção do título de  
Bacharel em Secretariado Executivo Trilíngue.

**Orientador: Prof. Fernando Aguiar Camargo**

**SÃO PAULO**

**2020**

## **AGRADECIMENTO**

Agradecemos primeiramente ao nosso orientador Professor Fernando Camargo, que nos direcionou a concluir este artigo com total compreensão e disponibilidade, diante de um cenário caótico e imprevisível. Obrigada também às nossas grandes amigas Natalli e Paola que nos proporcionaram o imenso prazer em trabalhar juntas no começo da elaboração do artigo.

## Resumo

Ao longo dos anos, a espiritualidade começou a se desvincular da religião, e por meio de estudos foi possível abordar este tema, de forma que, possibilitasse um outro entendimento do conceito e trazer um novo sentido para a vida individual ou profissional. Neste sentido, o presente artigo foi elaborado para demonstrar a influência benéfica da espiritualidade na profissão de secretariado executivo. Para isso, foi utilizada uma pesquisa quantitativa com 158 profissionais de secretariado, para confirmar a seguinte questão: como a espiritualidade influencia na atuação e liderança do profissional de secretariado? Obteve-se como resultado, a confirmação de que, a espiritualidade tem uma forte influência para o profissional de secretariado, impactando positivamente na organização, trabalho em equipe e na gestão de liderança. Também nota-se que, os profissionais desejam a aplicação de uma cultura espiritual dentro da organização, pois através dela, é possível evitar doenças laborais e desmotivação, além de agir de forma positiva na sensação de pertencimento, comunidade e desenvolvimento das competências na qual é exigido para um profissional de secretariado. Desenvolveu-se, também, um questionamento sobre a falta de abordagem do tema no cotidiano, e a falta de inclusão na grade curricular e nas empresas.

**Palavras-chave:** Espiritualidade; Secretariado; Gestão de Liderança; Cultura Espiritual; Cultura Organizacional.

## **Abstract**

Over the years, spirituality has started to dissociate from religion, and studies have enabled an approach to this subject, so that its concept could be understood differently, and bring a new meaning to the individual and professional life. In this sense, the present article has been prepared to demonstrate the beneficial influence of spirituality in the Executive Secretariat profession. A quantitative research with 158 secretarial professionals was used to confirm the following question: How does spirituality influence the performance and leadership of the secretarial professional?”. As a result, it has been confirmed that spirituality has a strong influence on the secretarial professional, with a positive impact on the organization, teamwork and leadership management. It is also noted that people would like to implement a spiritual culture in the organizations where they operate, because it is possible to avoid work-related diseases and demotivation through spirituality. Besides, it helps people act in a positive way in the feeling of belonging, community and development of skills that are required for a professional secretariat. A discussion was developed about the lack of approach to the subject in daily life, and the lack of its inclusion in the educational grid and in companies.

**Keywords:** Spirituality; Secretariat; Leadership Management; Spiritual Culture; Organizational Culture.

## Resumen

Con el paso de los años, la espiritualidad comenzó a desvincularse de la religión, y a través de los estudios fue posible abordar este tema, de tal manera que permitiera otra comprensión del concepto y diera un nuevo sentido a la vida individual o profesional. En este sentido, este artículo fue diseñado para demostrar la influencia beneficiosa de la espiritualidad en la profesión del secretario ejecutivo. Para ello, se utilizó una encuesta cuantitativa con 158 profesionales del rubro, para confirmar la siguiente pregunta: ¿Cómo influye la espiritualidad en el desempeño y liderazgo del profesional de secretariado? Como resultado, se constató que la espiritualidad tiene una fuerte influencia en el secretariado profesional, impactando positivamente en la organización, el trabajo en equipo y la gestión del liderazgo. También se observa que, los profesionales quieren la aplicación de una cultura espiritual dentro de la organización, pues a través de ella es posible evitar enfermedades laborales y desmotivaciones, además de actuar de manera positiva en el sentido de pertenencia, comunidad y desarrollo de las habilidades requeridas para un secretariado profesional. También se desarrolló un cuestionamiento sobre la falta de acercamiento al tema en la vida cotidiana, la falta de inclusión en el currículo y en las empresas.

**Palabras claves:** Espiritualidad; Secretaría; Gestión de liderazgo; Cultura espiritual; Cultura organizacional.

## **Introdução**

A espiritualidade é entendida, de forma geral, como algo ligado à religião. Porém, os estudos feitos, ao longo dos anos, mostram que a espiritualidade está ligada à pessoa, e não à crença de cada indivíduo. A abordagem que será utilizada neste trabalho, tem como base o significado que a espiritualidade exerce no indivíduo, seja no trabalho, na vida ou profissão.

De acordo com Guillory (2002), o conceito de espiritualidade no ambiente de trabalho (EAT), pode ser explicada através de fatores como: clima de trabalho amigável, criatividade, inovação, sustentabilidade, alta produtividade, transformação pessoal e coletiva, dentre outros.

Por muito tempo, gestão e espiritualidade foram considerados temas antagônicos, como se somente o aspecto racional do ser humano agregasse no ambiente de trabalho, dessa forma, negligenciando o lado emocional e espiritual, suscetíveis a todo ser humano.

Mendonça Azevedo et al. (2019), diz que, ao perceber a importância das pessoas que formam as organizações e a relevância da espiritualidade nesse mesmo ambiente, empresas passaram a buscar novas maneiras de gerenciar seus funcionários, de modo a alcançar novos padrões de comportamentos, clima e cultura organizacional desejados.

Uma organização espiritualizada, de acordo com Mendonça Azevedo et al. (2019, p.19), "permite aos colaboradores terem no trabalho uma alta fonte de autodeterminação e significado para a sua vida interior, de maneira que se extrapola para a vida exterior na forma de produtividade".

Logo, uma cultura organizacional espiritual traz a afetividade e o senso de comunidade para o ambiente de trabalho, contribuindo na cooperação entre os funcionários, fazendo com que criem conexões afetivas e sentimentos positivos entre si, beneficiando o trabalho em equipe e a resolução de problemas.

O objetivo geral do trabalho é contextualizar o leitor sobre o conceito de espiritualidade, de acordo com a pergunta de pesquisa "Como a espiritualidade pode influenciar na atuação do profissional de secretariado?". E os objetivos específicos são divididos com a estruturação do trabalho, no qual é explicado o que é espiritualidade, a diferença desse conceito para o conceito de religião, como a espiritualidade afeta o indivíduo, como afeta o âmbito organizacional, e como influencia o profissional de secretariado em sua atuação e na liderança.

## **1 A espiritualidade**

Dentre muitas definições, a espiritualidade pode ser entendida, do ponto de vista do desenvolvimento humano, como o aspecto da humanidade que se refere à busca por significado e propósito e que leva à mudança de atitude, maneira de viver e se expressar do indivíduo (Puchalski, et al., 2009). Um fenômeno existencial que representa a sensação de participar e pertencer a um mundo que transcende a individualidade dos seres, podendo ser vista como o que promove as qualidades do ser humano, sendo amigo, fraterno, solidário e companheiro e sugerindo que, todas as virtudes que o indivíduo traz consigo e que se revelam na relação, devem ser demonstradas nas atitudes, por meio da prática (Maranhão, 2016)

Diante de um cenário turbulento na rotina da(o) secretária(o), há o acúmulo de trabalho, um curto prazo para a entrega e o desejo de ser parte de uma organização. A busca do equilíbrio na relação entre colaborador e executivo, o reconhecimento e melhores resultados, gera sobrecarga de fatores que implicam na produtividade do profissional. Neste momento, a espiritualidade surge como um elemento de relação entre indivíduos, além de ter uma forte conexão com o propósito de vida do ser humano, também se relaciona com a realização pessoal, valores e formação de caráter.

Desse modo, pode vir a tornar-se uma das fontes de evolução e busca que o indivíduo utiliza para obter acolhimento, orientação e apoio emocional, ou seja, um direcionamento que busca um sentido maior da vida (Franco, 2013).

### **1.1 Espiritualidade e religião**

É importante distinguir o conceito de espiritualidade à, comumente associada, ideia de religião. É difícil chegar em conformidade com conceitos únicos de religião e de espiritualidade. Há diversas teorias sobre ambos, contudo, para que se obtenha um entendimento, deve-se contextualizá-los.

Para Silva (2004), religião indica um conjunto de regras, observâncias, advertências e interdições, que não necessariamente fazem referência a divindades, rituais, ou mitos, sendo assim, apesar de haver diversas formas de manifestar a religião, ela sempre está baseada em princípios e doutrinas, e ligada à obediência e ao medo.

De acordo com Hawley (1995), a diferença entre espiritualidade e religião é notável ao apontar a variação de pensamentos entre doutrinas, enquanto a espiritualidade traz experiência de desenvolvimento sem qualquer tipo de dependência religiosa. Ou seja, a religião é um modo de vida em que sua estrutura consiste em regras, hábitos específicos e formas de pensar



padronizadas, enquanto a espiritualidade abre um espaço para que o indivíduo busque o desenvolvimento de forma adaptável, sem restrições.

Para melhor compreensão, vide Tabela 1, onde são destacadas as diferenças sobre cada conceito, sendo possível fazer uma comparação entre os dois.

Tabela 1

**Diferenças entre religião e espiritualidade**

LINHA	RELIGIÃO	ESPIRITUALIDADE
1	Produto de um determinado tempo e local	Objetivo, mais do que o caminho
2	Destinada a um grupo.	Destinado ao indivíduo; uma jornada pessoal, particular.
3	Concentra-se mais no caminho para o objetivo; códigos de conduta.	Contém elementos comuns a todas as religiões (amor, crença, regras básicas e assim por diante)
4	Um sistema de pensamento.	Uma aventura em direção à nossa origem individual.
5	Um conjunto de crenças, rituais, e cerimônias destinado a ajudar no progresso ao longo do caminho.	Um estado, além dos sentidos (além até mesmo do pensamento).
6	Instituições e organizações.	Investigação em direção ao "eu" verdadeiro.
7	Uma comunidade para compartilhar os fardos e as alegrias da vida.	A transição da incerteza para a clareza.
8	Um modo de vida.	

*Nota.* Fonte: Retirado de “O redespertar espiritual no trabalho,” de J. Hawley, 1995, p. 17-18.

De acordo com comparação anterior, é perceptível as diferenças sobre cada conceito, sobre como alteram o estilo de vida e o modo de pensar do indivíduo.

Um exemplo, pode ser observado nas linhas 2 e 4 da coluna sobre religião, onde nota-se que possui uma única palavra para seu grupo de pessoas, como por exemplo, pessoas evangélicas, católicas etc., contendo apenas um sistema de pensamento. Já a coluna de espiritualidade, nas mesmas linhas, diz que a espiritualidade age de maneira diferente, pois faz uma busca de soluções e as adéqua de acordo com cada indivíduo, sendo possível uma mesclagem de pensamentos, visando o desenvolvimento espiritual e humano de cada um.

É característica do ser humano a busca por coerência entre suas ações e emoções e, de acordo com Kerber (2009), o espírito como parte do indivíduo, que permite a autorreflexão, buscar se conhecer e entender melhor o contexto da sua vida e seu propósito. Nesse sentido, a religião se torna algo pontual, de modo que pode sim, auxiliar o indivíduo de diversas maneiras durante sua trajetória (de acordo com a quinta linha), seja na maneira de agir, fundamentar ou sociabilizar, mas não o permite entender melhor seu interior e, as respostas encontradas a partir dela, tendem a ser questionadas.

Já as respostas encontradas “dentro” de cada indivíduo, é o que realmente fornece clareza e sentido, pois somente o próprio indivíduo, em sua realidade e consciência, é capaz de

entender o motivo e a razão daquilo que o impede e o torna capaz de se tornar um ser realizado e fiel a si mesmo.

## **1.2 Espiritualidade e o Desenvolvimento Humano**

Entendida a diferença entre espiritualidade e religião, parte-se para outro conceito comum no contexto da espiritualidade: o sentido de transcendência, o qual refere-se à “consciência reflexiva”, pois permite ao ser humano, que vive constantemente sob pressão, superando desafios e construindo a si mesmo, imaginar uma infinidade de possibilidades na vida, tornando a realidade mais significativa e profunda.

Essa transcendência do profissional de secretariado ocorre em um cotidiano repleto de cobranças e pressão psicológica, além de ter que lidar com diferentes personalidades, costumes, culturas e exigências, e, para que isso ocorra de maneira que o indivíduo se mantenha saudável fisicamente e psicologicamente, deve-se saber lidar de forma rápida e eficiente diante de várias situações das quais normalmente uma pessoa evitaria. (Ortega & Araujo, 2011).

Mosquera (2004, p.39), complementa a ideia dizendo que, “por isto, a confirmação da nossa experiência acha-se no reconhecimento daquilo que é para nossa pessoa sadio, válido e verdadeiro”. Nesse sentido, a espiritualidade atua na vida do ser humano como uma força que o impulsiona a desenvolver o “eu” sustentado pelo propósito que enxerga para sua vida, saindo do “modo automático”.

Segundo Conte (2010), um indivíduo em estado de sofrimento tende a fugir, evitar ou alterar diretamente eventos privados, o que, a longo prazo, fortalece esse sofrimento; em parte, por tais comportamentos impedirem ou dificultarem que o indivíduo atue na extinção de seus comportamentos condicionados, na ampliação de seu repertório global, da presença de reforçadores positivos em sua vida e o aumento do seu bem-estar.

Sendo assim, cada indivíduo é agente do próprio processo de desenvolvimento. Por isso, cada um leva um certo tempo e medida, de acordo com as circunstâncias que causam e interferem no processo de transformação, o que pode afetar a si e as pessoas ao redor, que por sua vez, participam da dinâmica, influenciando e sendo influenciados, possibilitando novas atitudes, que podem ser individuais, mas de abrangência coletiva (Sifuentes, Dessen, & de Oliveira, 2007).

De acordo com Geert (2003), alguns processos de desenvolvimento ocorrem de maneira orgânica, já outros são “caóticos”, irregulares e complexos, aparentemente banais, mas carregados de significado para o indivíduo.

Em conformidade, Sifuentes et.al (2007), sugerem que, na busca por estabilidade, o indivíduo há de atuar com congruência, visto que, diversas mudanças o colocam em estado de conflito, tornando-o responsável por ponderar e contextualizar os fatos ao reestruturar-se, baseando-se nas interações sociais e na sua relação sócio-histórica com o mundo.

A trajetória de desenvolvimento de uma pessoa espiritualizada se inicia com o autoconhecimento e a permite adquirir novas atitudes perante situações cotidianas e alcançar novos patamares para si e à sociedade. Visto isso, é possível induzir que o desenvolvimento na história do secretariado ocorreu de maneira orgânica. É interessante destacar, que a própria profissão evoluiu e que, sem seus profissionais isso não seria possível.

### **1.3 Espiritualidade organizacional**

O profissional de secretariado é responsável por assessorar o executivo e auxiliar na administração de equipes e da organização, dependendo da sua atuação profissional. Por ter um papel importante, é esperado dele iniciativa, soluções criativas, visão global e cultural; o que exige tempo e comprometimento. Todavia, muitas organizações pecam ao exigir demais de seus funcionários, negligenciando-os.

Logo, a espiritualidade organizacional está relacionada aos valores não comerciais dos colaboradores, ou seja, os valores que constitui cada indivíduo, considerando a sensibilidade humana e reconhecendo os valores pessoais de cada colaborador de forma que ele se sinta parte de um todo.

Isso reforça a necessidade da espiritualidade nas organizações, tendo em vista que, segundo Davis (1994), as principais doenças no âmbito organizacional são causadas pelo sofrimento não identificado nos colaboradores, que, devido ao medo, ficam calados, sendo essa atitude o principal fator em frustrações e desenvolvimento pessoal.

Neste contexto, segundo Mendonça Azevedo et al. (2019), ao perceber a importância das pessoas que formam as organizações e a relevância da espiritualidade nesse mesmo ambiente, muitas empresas passaram a buscar novas maneiras de gerenciar seus funcionários, de modo a alcançar novos padrões de comportamento, clima e cultura organizacional desejados.

Segundo Bettega (2009), ações fundadas em valores espirituais, tais como: valorização intelectual, emocional, sentido de propósito, autodeterminação, segurança, pertencimento, alegria e fortalecimento de valores, constroem e confirmam o espaço da espiritualidade na organização.

Conforme Catanante (2002), a prática da espiritualidade no ambiente de trabalho visa desenvolver valores bases, transformando o ambiente organizacional em um local com melhor qualidade de vida para os colaboradores. Pois, se seu rendimento é baixo, sua motivação é inexistente e sua relação com os colegas não for harmoniosa, então não há propósito em comum com a empresa.

Sendo assim, espiritualidade no ambiente de trabalho se dá pelo fato de os integrantes de uma organização possuírem uma vida dotada de aspirações e propósitos, e o papel da organização em meio a isso é nutrir suas expectativas no contexto de comunidade (Robbins, 2009).

Para Mendonça Azevedo et al. (2019), o senso de comunidade traz a afetividade para o ambiente de trabalho, contribuindo na cooperação entre os funcionários, fazendo com que criem conexões afetivas e sentimentos positivos entre si, agindo como um grupo, beneficiando o trabalho em equipe e ajudando uns aos outros na resolução de problemas. E Mendonça complementa falando:

“Os indivíduos podem se sentir mais confiantes com relação à organização, apresentar maior disposição e interesse para com os processos organizacionais, terem uma melhor percepção de socialmente aceitos na comunidade organizacional, além de se perceberem bem relacionados com seus pares e seus superiores.” (Mendonça Azevedo et al., 2019, p.6).

Assim, melhorando as relações entre os colegas de trabalho e incentivando-os a se comportarem como uma equipe, em que cada um tem sua espiritualidade desenvolvida da sua maneira, fazendo com que se sintam conectados pelo mesmo propósito, criando laços mais fortes e se relacionando de maneira mais colaborativa e eficaz.

Ao permitir que os colaboradores disponham no trabalho de alta fonte de autodeterminação e significado para a sua vida interior, tal motivação se extrapola para a vida exterior na forma de produtividade (Mendonça Azevedo et al., 2019). Ou seja, o colaborador que se sentir motivado e com um propósito no trabalho, irá encarar os desafios da vida pessoal da mesma forma que encara profissionalmente. Essa expansão do sentimento de desenvolvimento acabada gerando um processo de transformação, adquirindo autoconhecimento e postura positiva.

Esse conceito de cultura espiritualizada ainda está sendo implantado nas organizações de forma cautelosa, porém a maioria das organizações desacreditam nos benefícios acarretados em um ambiente espiritualizado.

Os fatores contrários a uma cultura espiritual nas organizações são:

- a) a imposição de valores espirituais sobre seus colaboradores:
  - Esse argumento é válido quando falamos de religião, pois a organização é o lugar menos adequado para que as pessoas imponham suas religiões. Em contrapartida, a espiritualidade se baseia na melhora de cada indivíduo como pessoa e funcionário. Uma empresa com cultura espiritual dá ferramentas para que seus colaboradores desenvolvam autoconhecimento e habilidades, sendo uma escolha do colaborador se usufrui ou não dessa ferramenta. Logo, a imposição de algo nunca é feita em uma cultura espiritual organizacional;
- b) lucros de uma empresa com cultura espiritual:
  - Levando em conta que a cultura espiritual promove: forte sentido de propósito; sentimento de valorização; maior concentração do desenvolvimento individual e profissional (proporcionando plano de carreira); confiança; abertura entre as equipes; e capacitação de funcionários autorizados a tomar decisões, a probabilidade de uma empresa ter mais lucro pelo maior engajamento de seus funcionários é enorme. Segundo pesquisa realizada por Bettega 2009, uma cultura espiritual gerou um aumento de produtividade, maior satisfação do empregado e compromisso organizacional.

#### **1.4 Secretariado e espiritualidade**

É comum encontrar em artigos sobre a profissão, trechos como, “cada vez mais o profissional de secretariado executivo atua e participa dos resultados da empresa, mostrando-se um profissional multifuncional” (Brun, Cechet, & Neumann, 2013, p.38) ou “O Secretário mudou sua imagem nas organizações” (Dutra & Santos, 2001, p.18).

Em grande parte desses artigos sobre o desenvolvimento e evolução da profissão de secretariado, é possível perceber que quem construiu a profissão, fazendo-a tornar-se o que é hoje, de fato, foi – e continua sendo – os profissionais que nela e para ela atuam, que com o tempo buscaram se desenvolver e edificaram sua imagem perante às organizações.

As antigas características da profissão foram substituídas por excelência profissional, competência, conhecimentos múltiplos, cultura acerca da atuação e responsabilidade da profissão e aperfeiçoamento contínuo. Deixou de ser vista como “executora de rotinas” ou “apoio do executivo” e os anos 90 dignificam a profissão como “gestora de processos” (Sabino & Rocha, 2004)

Em reflexão, Bernardino (2014), afirma que no planejamento do desenvolvimento pessoal a prioridade é o conhecimento do perfil dos consumidores, portanto, como diferencial competitivo, muitas secretárias se permitem assumir um papel autêntico na organização, sabendo o que os clientes externos e, principalmente internos, buscam; incorporando em seu papel profissional seu propósito como ser humano, cultivando valores, buscando indicadores de motivação, atuando em prol de um ambiente diferente e harmônico, que renda e que seja produtivo em sua totalidade, contribuindo para sua performance e realização profissional, estando presente, mostrando-se presente e fazendo a diferença para a organização e seus colaboradores.

Com isso, pode-se justificar a presença da espiritualidade nessa trajetória de desenvolvimento da profissão, a partir do constante reinventar-se que o profissional da área vivencia em sua passagem por instituições e as diversas relações interpessoais que cultiva.

Com relação à atuação profissional dos secretários, Ortega (2013, p.111), explica que há a “crença que suas atividades são simplistas, corriqueiras e impossíveis de serem mensuradas ou atreladas às diretrizes estratégicas”. A realidade da profissão, depende muito dos profissionais que para ela atuam.

É necessário que a secretária adquira todas as novas habilidades requisitadas e que desenvolva suas competências, mas também saiba mensurá-las para conseguir apresentar o seu valor dentro da organização e alcançar os seus objetivos. Em tese, isso é que torna este profissional um ser cada vez mais espiritualizado: a busca pela evolução, seja para provar algo a si mesmo ou para conquistar seu espaço no mercado. A atuação dos profissionais reflete diretamente na profissão e esse é um dos motivos que justifica o seu constante crescimento.

### **1.5 A espiritualidade na gestão de liderança**

O profissional de secretariado executivo pode ser definido como um profissional com competências empreendedoras, como inovação e qualidade, atento às necessidades da empresa e do mercado. Sua função, em uma organização espiritualizada, é se preocupar com o bem comum, fortalecendo a integração no âmbito organizacional, o que o permite perceber pontos fortes e/ou fracos nos processos internos, aprimorando o fluxo de trabalho e contribuindo para o aumento da produtividade (de Carvalho & Grisson, 2002).

Visto isso, pode-se compreender o papel do profissional da área como alguém que busca: “alcançar os objetivos e as metas se preocupando não só com a produtividade e qualidade de seu trabalho, mas também buscando desenvolver parcerias com a equipe e com os colegas por meio do seu envolvimento com assuntos corporativos e seu

posicionamento na organização como facilitadora e multiprofissional” (Ribeiro, “Gestora e Líder: Novo perfil da Secretária Executiva”, 2009).

Contudo, bastantes dos problemas encontrados em uma organização poderiam ser diminuídos com o desenvolvimento da espiritualidade nela ou com a presença de um profissional com tal perfil, pois sabendo das necessidades espirituais de seus funcionários fica mais fácil entendê-los e elaborar maneiras de ajudá-los a se desenvolver e encontrar na empresa um ambiente em que se sintam bem, reconhecidos e pertencentes. Fornecer espaço para que desenvolvam autonomia, liderança, ideias e seu propósito, é uma boa maneira de melhorar a qualidade de vida dos colaboradores e no crescimento da organização.

Ao analisar os efeitos da cultura organizacional, Kotter e Heskett (1992), concluíram que uma organização com planejamento estratégico, ou seja, missão, visão e valores bem definidos, assim como uma grande assimilação dos funcionários com esses valores e uma preocupação com o desenvolvimento deles, impacta direta e significativamente nas finanças e no sucesso da organização.

O mercado de trabalho na área de secretariado, vem se tornando cada vez mais competitivo, demandando novas qualificações, aumentando significativamente a exigência de habilidades e buscando profissionais mais completos. Considerando o novo cenário de mercado, o profissional de secretariado tem a visão e a necessidade de ser flexível às exigências e modelos de trabalho.

Em conformidade com isso, Bertega diz que “a espiritualidade está sendo chamada, porque favorece uma nova postura diante da vida, onde os valores materiais não dão conta das demandas dos seres humanos da sociedade moderna, cujo projeto inacabado deixou uma lacuna na realização do social” (Bertega 2009, p.96).

A evolução e flexibilização da profissão de secretariado deu novos significados e objetivos para o profissional. Segundo Leal e Dalmau (2014), há quatro pilares que permeiam a profissão de secretariado: assessoria; consultoria; gestão e empreendedorismo, os quais envolvem liderança, comunicação, relacionamento interpessoal, motivação e negociação (Bond & Oliveira, 2013).

Quando fala-se em liderar uma equipe, ou ser uma ponte entre a equipe e o executivo, o profissional há de lidar com diferentes tipos de personalidades, e talentos. A espiritualidade, em um cenário de gestão de pessoas, é importante para dar um sentido ao que deve ser feito. Sendo assim, o(a) secretário(a) que lidera uma equipe, na qual um de seus valores é a

espiritualidade, os seus colaboradores poderão sentir-se parte de um propósito coletivo, seja um plano da empresa, um relacionamento com cliente, ou um time unido.

Liderar é um processo de conduzir, dirigir e influenciar um grupo para um mesmo objetivo (Santos, et.al 2010) e por isso, requer responsabilidade social e carisma.

Segundo Cortella (2009), um líder deve servir de exemplo aos seus colaboradores e para isso, precisa saber como trabalhar em grupo, pois a interação com seus membros refletirá nos resultados, enxergando a liderança como algo que deve ser praticado.

Com o surgimento dessas novas demandas nas organizações, surgiu modelo *pool*, que significa, de acordo com o Dicionário Michaelis (2013), “facilidades para servir o objetivo de um grupo”. Nesse caso, o *pool* representa um trabalho em equipe e para geri-lo com eficiência, o líder necessita reconhecer o conhecimento, habilidade e atitude de cada indivíduo (Boterf, 1994).

O *pool* secretarial traz o desafio de deixar de trabalhar individualmente, método no qual esse profissional é muito acostumado a trabalhar nas organizações atuando de maneira exclusiva na administração de agendas e rotinas de seus gestores. A necessidade de aplicar a espiritualidade diante desse modelo de trabalho, torna-se essencial ao trazer o bom convívio e qualidade de vida no trabalho entre secretários(as).

Segundo Tillich (2010, p. 231), o ser humano tem a liberdade de criação, que é a primeira e fundamental característica da liberdade. Uma medida possível a ser tomada por esses profissionais, seria de ajudar seus times a entenderem a importância da sua própria individualidade e auxiliá-los a cumprir da melhor forma os seus papéis.

Para Camargo (2017), o sucesso do *pool* depende da escolha certa das pessoas que farão parte dele, assim como seu grau de discernimento, sempre prezando pelo trabalho em equipe, medida essencial para que o ambiente organizacional seja saudável.

Para o entendimento e melhor visualização de como a espiritualidade poderia relacionar-se com a atuação profissional do(a) secretário(a) executivo(a), seja em sua atuação cotidiana ou na gestão de liderança, foi elaborada a Tabela 2 que integra as competências gerenciais, secretariais e espirituais.



Tabela 2<sup>1</sup>**Relação de competências**

<b>Espirituais</b>	<b>Secretariais</b>	<b>Gerenciais</b>
Descobrir a sua vocação;	Eficiência e formação acadêmica;	Formação, desenvolvimento de conceitos, habilidades e atitudes; Conhecimentos e Habilidades Técnicas da área;
Pensar positivo, sempre e não como vítima das circunstâncias; entender que as adversidades são oportunidade de se tornar mais forte e encontrar novas soluções para problemas antigos.	Polivalência; trabalhar com as ferramentas que possui. iniciativa e planejamento;	Planejamento e gestão do Conhecimento; Articulação (mobilização de recursos);
Celebrar a diversidade. Conceber o significado da diferença e o que ela tem a ensinar;	Criatividade, participação e dedicação;	Ação, liderança, coordenação e motivação
Mudança de paradigmas; colocar os pontos-de-vista sob uma nova perspectiva;	Flexibilidade;	Habilidade com mudanças (inovações e capacidade de adaptação situacional);
Humildade; entender que somos parte de um contexto maior e que precisamos prestar mais atenção nos outros, lembrando que existem diversos pontos-de-vista – não o seu, unicamente.	Coleta de informações para a consecução de objetivos e metas de empresas; Comprometimento com a empresa; Perceptividade;	Orientação para resultados (clientes, processos, custos, mercado, produtos, projetos etc.); Resultados (busca de melhores desempenhos); Atitudes e Valores (ética, iniciativa, comprometimento etc.);
Sempre perguntar por quê. Nós nos fechamos a verdade, se não questionamos.	Dinamismo e proatividade;	Perspectiva dinâmica (questionamento constante);
Descubra quem você é. O que te motiva. Para que você vive;	Motivação, desenvolvimento constante (em questões pessoais que possam a vir interferir no profissional, ou questões ligadas à profissão)	Autodesenvolvimento (processo de aprendizagem individual no qual a responsabilidade maior desse processo deve ser atribuída ao próprio indivíduo)
Viva a compaixão. A origem dessa palavra significa “sentir com”. Sentir a dor do outro como se fosse a sua dor.	Negociação, comunicação, assistência e assessoramento;	Interação (relacionamento com outras pessoas); Habilidade com pessoas e equipes (relacionamento interpessoal, cooperação etc.); Comunicação organização e controle (alocação e mobilização de recursos e monitoramento);

*Nota.* Adaptado de (Danah Zohar, Ian Marshall, 2012); (Roselaine de Lima Cordeiro, OlivoGiotto, 2011); (Pablo Fernando Pessoa de Freitas, Catarina Cecília Odélius, 2018)

Entende-se que, a partir do autoconhecimento, impulsionado pela espiritualidade, o indivíduo torna-se mais empático enxergando a vida a partir de novos paradigmas, cada vez mais amplos e significativos e, ao tornar-se mais independente de seus sentimentos, respeitando

<sup>1</sup> Para melhor entendimento da tabela, deve-se ler as colunas na horizontal onde entende-se que, o desenvolvimento de uma competência consequentemente reflete no aprimoramento das habilidades.

os propósitos que designou para a sua vida, o indivíduo se permite viver em constante aprendizado.

Segundo Catanante (2002, p.530) a espiritualidade no trabalho “é um estado de consciência permanente em querer fazer a diferença, deixar sua marca e propiciar benefícios, prestando um verdadeiro serviço” e está relacionada a valores como ética, compaixão, altruísmo e solidariedade.

Desse modo, pode-se compreender que, a atuação profissional pode facilmente ser potencializada por pessoas espiritualizadas e que as três competências citadas na tabela se complementam, fazendo um profissional mais completo e ativo, que se preocupa com além de si mesmo.

Devido ao seu caráter reflexivo, a espiritualidade auxilia na criação de novos valores relacionados e os transmite, não somente no trabalho, mas na sociedade, inspirando a criação de um círculo vicioso em que as pessoas se tornam mais tolerantes com elas mesmas e com os outros, melhorando não só o ambiente de trabalho, mas o mundo (Dotto, Feltrin, & Nicola, 2011).

## **2 Metodologia**

De acordo com Cooper (2016), a pesquisa descritiva visa tentar entender e descrever os principais fatores de um tema. Sendo assim, este artigo caracteriza-se como descritivo, pois tem como propósito descrever a importância de uma cultura espiritual, junto com as mudanças que ela exerce no meio organizacional. Com o procedimento de pesquisa bibliográfica, ou seja, uma junção de citações de livros e artigos periódicos (Cooper, 2016), é abordado o conceito de espiritualidade como forma individual de desenvolvimento e autoconhecimento. Como diz Guillory (2002), o conceito de espiritualidade no ambiente de trabalho, pode ser explicada através de fatores como: clima de trabalho amigável, criatividade, inovação, sustentabilidade, alta produtividade, transformação pessoal e coletiva, dentre outros.

O trabalho utiliza a pesquisa quantitativa, no qual é feito uma mensuração precisa de algo, medindo comportamentos, conhecimentos, opiniões e atitudes, através de resultados percentuais (Cooper, 2016), buscando entender como a qualidade de vida do profissional é afetada com uma cultura espiritual, seja na empresa ou individualmente.

### 3 Resultado e Discussão

Foi realizado uma pesquisa quantitativa abordando o tema “Espiritualidade nas Organizações” para conclusão do referencial teórico. A pesquisa obteve um total de 158 respostas, no qual 152 foram mulheres (96,2%) e 6 foram homens (3,8%). Desse total, 58 pessoas têm de 18 a 30 anos (36,7%), 75 pessoas têm de 30 a 45 anos (47,5%) e 25 pessoas têm a idade acima de 45 anos (15,8%). Nesse cenário 58 pessoas têm 10 anos ou mais de experiência (36,7%), 35 pessoas têm entre 5 a 10 anos de experiência (22,2%), 16 pessoas têm de 3 a 5 anos de experiência (10,1%) e 49 pessoas têm entre 6 meses e 3 anos de experiência (31,1%), sendo que 119 pessoas estão empregadas no momento (75,3%) na profissão de secretariado.

Tabela 3  
**Motivação atual na empresa**

<b>Alternativa</b>	<b>Porcentagem</b>
Totalmente Motivado	36,7%
Pouco Motivado	36,7%
Neutro	15,8%
Pouco desmotivado	6,3%
Totalmente desmotivado	4,4%

Tabela 4  
**Organização Espiritualizada**

<b>Alternativa</b>	<b>Porcentagem</b>
Sim	36,7%
Não	45,6%
Não sei dizer	17,7%

Quando perguntado sobre motivação e se as pessoas consideram a organização em que trabalham espiritual, foi observado que a maioria das pessoas que se sentem motivados, sendo 36,7% totalmente motivado e 36,7% pouco motivado (116 pessoas), trabalham em uma cultura espiritual, concordando com a ideia de que a espiritualidade influencia na motivação dos colaboradores.

Tabela 5  
**Missão, visão e valores impactam na produtividade**

<b>Alternativa</b>	<b>Porcentagem</b>
Concordo totalmente	51,9%
Concordo	38,6%
Neutro	7,6%
Discordo	1,9%
Discordo totalmente	0

Tabela 6  
**Inclusão da Espiritualidade na Organização**

<b>Alternativa</b>	<b>Porcentagem</b>
Gostaria muito	42,4%
Gostaria	45,6%
Neutro	6,3%
Não vejo necessidade	3,2%
Não gostaria	2,5%

Ao perguntar sobre o impacto de produtividade da Missão, Visão e Valores alinhados com uma cultura espiritual, e a sugestão de organizações com espaços para o desenvolvimento e uma cultura mais espiritual, foi visto que 51,9% (82 pessoas) concordam totalmente e 38,6% (61 pessoas) concordam com esse impacto, e 42,4% (67 pessoas) gostariam muito e 45,6% (72 pessoas) gostariam de incentivos para uma cultura espiritual, ou seja os colaboradores podem se sentir melhores, motivados à se desenvolver e bem acolhidos em uma organização que preze por uma cultura espiritual.

Tabela 7  
**Prevenção de doenças no âmbito organizacional**

<b>Alternativa</b>	<b>Porcentagem</b>
Concordo totalmente	49,4%
Concordo	44,9%
Neutro	3,8%
Discordo	1,9%
Discordo totalmente	0

Ao perguntar sobre doenças laborais, foi mostrado que 49,4% (88 pessoas) concordam totalmente e 44,9% (71 pessoas) concordam que uma cultura espiritual influencia na prevenção

e qualidade de vida do trabalho, visto que uma cultura espiritual busca o autoconhecimento para lidar com situações de estresse, busca o desenvolvimento pessoal para obter uma sensação de propósito e uma melhor relação com os colaboradores e clientes.

Essa pergunta também foi confirmada ao obter a resposta de um dos participantes, que relata sua experiência em uma organização com ausência de uma cultura espiritual: “Já. Mas foi a ausência dessa cultura organizacional espiritual que me causou um estado "quase" depressivo, a ponto de pedir demissão com 01 ano de empresa, mesmo precisando muito do emprego.”.

Tabela 8  
**Cultura espiritual em *Pool* de Secretariado**

<b>Alternativa</b>	<b>Porcentagem</b>
Concordo totalmente	41,8%
Concordo	46,8%
Neutro	8,9%
Discordo	1,3%
Discordo totalmente	1,3%

Ao analisar as respostas sobre a espiritualidade no *Pool* de Secretariado, foi visto que 41,8% (66 pessoas) concordam totalmente e 46,8% (74 pessoas) concordam que a necessidade de aplicar a espiritualidade diante desse modelo de trabalho, torna essencial ao trazer o bom convívio e qualidade de vida no trabalho entre secretários(as).

Tabela 9  
**Influência da Espiritualidade nas características essenciais do secretariado**

<b>Alternativa</b>	<b>Porcentagem</b>
Concordo totalmente	43%
Concordo	50,6%
Neutro	3,8%
Discordo	1,3%
Discordo totalmente	1,3%

Quando perguntado sobre a influência positiva da espiritualidade com as características essenciais do secretariado, foi visto que 43% (68 pessoas) concordam totalmente e 50,6% (80 pessoas) concordam que a espiritualidade aprimora a execução das competências secretariais e gerenciais.

Tabela 10

**Influência da Espiritualidade nos 4 pilares de secretariado**

<b>Alternativa</b>	<b>Porcentagem</b>
Concordo totalmente	34,2%
Concordo	51,3%
Neutro	11,4%
Discordo	1,9%
Discordo totalmente	1,3%

Tabela 11

**Influência da Espiritualidade na gestão de liderança**

<b>Alternativa</b>	<b>Porcentagem</b>
Concordo totalmente	47,5%
Concordo	44,9%
Neutro	5,1%
Discordo	1,3%
Discordo totalmente	1,3%

Observa-se que, quando perguntado sobre a influência da espiritualidade nos 4 pilares (Assessoria, Consultoria, Gestão e Empreendedorismo) 34,2% (54 pessoas) concordam totalmente e 51,3% (81 pessoas) concorda que o desenvolvimento através da espiritualidade é mais produtivo e eficiente, e na gestão de liderança 47,5% (75 pessoas) concordam totalmente e 44,9% (71 pessoas) concordam que o desenvolvimento da liderança através da espiritualidade cria melhores relações interpessoais e na comunicação com os colaboradores.

Tabela 12

**Propósito da empresa**

<b>Alternativa</b>	<b>Porcentagem</b>
Me identifico totalmente	15,2%
Me identifico	46,2%
Neutro	19%
Me identifico pouco	19,8%
Não me identifico	3,8%

Pode-se observar nas respostas dessa pergunta que 97 pessoas se identificam com o lugar que trabalham, mas o número de pessoas neutras (30) e que não se identificam (31) são substanciais. Sendo um ponto em que as organizações precisam repensar, visto que quando os

indivíduos se identificam com o propósito da organização, se sentem mais dispostos e interessados, tendo uma relação melhor com a comunidade inserida.

Em relação a pergunta dissertativa que questiona a experiência com cultura organizacional espiritual, obtivemos os seguintes relatos:

Tabela 13

**Respostas dissertativa:**

<b>Participantes</b>	<b>Relatos</b>
Participante 1	“Já tive oportunidade de orar com o meu Chefe.”
Participante 2	“Já fiz integração com palestras motivacionais muito impactantes sobre percepção e busca de qualidade. Achei que o clima se tornava mais acolhedor quando isso ocorria.”
Participante 3	“Temos ginástica laboral 3x na semana e pelo menos 1 desta vezes nós temos um tempo para meditação em silêncio”
Participante 4	“Trabalhei em um ambiente de pessoas extremamente competitivas e falsas. Após alguns treinamentos/ palestras, que envolviam muito a espiritualidade, melhorou muito a integração entre todos, trazendo um resultado bastante positivo.”
Participante 5	“A única experiência que tive com base nesse assunto, foi em minha última experiência profissional, na qual a empresa (multinacional) proporcionava aos colaboradores treinamentos com temas voltados para meditação.”
Participante 6	“Tive experiência com uma organização que se dizia espiritual, mas na prática não era mais uma estratégia de marketing. No entanto, a minha espiritualidade me ajudou em muitos momentos desafiadores da minha carreira de Secretária Executiva.”
Participante 7	“Ministro meditações semanais on line junto aos colaboradores”
Participante 8	“Não, o que cheguei mais próxima foram palestras motivacionais que foram realizadas em semana da Sipat.”
Participante 9	“Como trabalho numa empresa pública, a cada 4 anos muda a gestão. Durante o período de abril de 2016 a abril de 2020, tivemos uma conexão com a chefias de maneira muito efetiva que trouxe para a equipe uma cooperação extraordinária. Trabalhamos mais unidos e conseguimos resolver diversos problemas em conjunto. À partir de abril de 2020, houve um golpe político na instituição e vivemos sobre uma cultura anti-democrática e autoritária e isso causou o distanciamento da equipe, muitos saíram do setor, os que ficaram estão adoecidos ou desmotivados. Não existe mais cooperação, e não se conseguem ter um resultado positivo. Tudo ficou caótico. Enxergo no meu exemplo uma falta de gestão espiritualizada e isso se reflete em toda a equipe.”

#### **4 Considerações Finais**

O objetivo geral desse artigo foi contextualizar o conceito de espiritualidade e responder a pergunta principal da pesquisa “Como a espiritualidade influencia na atuação e liderança do



profissional de secretariado?”, e também desvincular o conceito de espiritualidade com religião. Foi alcançado o objetivo através de estudos e pesquisa sobre o tema, e um questionário com 158 colaboradores, no qual foi explicado que a espiritualidade é a busca pelo autoconhecimento e desenvolvimento pessoal, para obter o sentimento de propósito e pertencimento. No qual é influente na profissão de diversas formas, sendo de forma individual e/ou colaborativa.

Através da pesquisa foi observado que a implementação da cultura espiritual afeta de forma benéfica o profissional de secretariado, uma vez que os resultados de pesquisa mostram que os profissionais sentem a diferença, no qual sua motivação, produtividade e relações melhoram, e utilizam a espiritualidade de forma que se espelha em sua vida pessoal. Além disso, as organizações que trabalham com espaços espirituais, como meditações, palestras, e afins, desempenham uma comunidade mais harmoniosa e menos competitiva e conflituosa entre seus colaboradores, gerando mais produtividade, e sendo assim mais lucro.

As hipóteses levantadas durante o trabalho, com um método bibliográfico referenciado oferecendo uma base do conceito e influencia da espiritualidade, foram confirmadas com os resultados de pesquisa. No qual, pôde-se observar que os funcionários se sentem melhores com uma cultura espiritual e tendem a ter menos doenças laborais.

Também pôde-se notar com os resultados de pesquisa que o conceito de espiritualidade não é tão conhecido e abordado entre os indivíduos e organizações, como mostra duas respostas da pergunta 18, que dizem: “É a primeira vez que ouço falar sobre isso!” e “O meu ambiente de trabalho conta com profissionais que têm um forte senso de empatia. Acredito que o ato de se colocar no lugar do outro, analisando de forma mais humana como se posicionar seja um exemplo.” Diante dessas respostas é notável a ausência do tema, tanto na vida profissional como na vida pessoal de cada indivíduo. Essa ausência traz uma problemática com relações interpessoais, desenvolvimento pessoal e falta do autoconhecimento.

De acordo com todos os benefícios apresentados, deveria ser um tema abordado de forma rotineira, e implementado em cursos, para que as pessoas possam lidar melhor com os desafios que qualquer profissão traz. Sendo assim, é importante propor o questionamento: Por que a espiritualidade ainda é tão pouco abordada? E tencionar pesquisas sobre o tema e como ele pode ser abordado e utilizado de forma que as pessoas entendam que a espiritualidade pode ser discutida sem ter ligação com religião, tornando um assunto menos polêmico e mais comum dentro do cotidiano.

## Referências

- Bernardino, W. (2014). Marketing pessoal: Ferramenta competitiva para os profissionais de secretariado executivo. *Revista Expectativa*, 13(1), 49-68. Recuperado de <http://e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/9798>
- Bettega, J. J. (2009). A experiência da espiritualidade e sua relação com o desempenho dos trabalhadores em uma indústria metalúrgica do segmento eletroeletrônico (Dissertação de Mestrado). Universidade De Caxias Do Sul, Caxias do Sul, RS, Brasil. Recuperado de: <https://repositorio.uces.br/xmlui/bitstream/handle/11338/420/Dissertacao%20Jaime%20Joao%20Bettega.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bond, M. T., Oliveira, M. D. (2011). Manual do Profissional de Secretariado Secretário. Curitiba: Ibplex.
- Boterf, G. L. (1994). De la compétence : Essai sur un attracteur étrange. Paris: Editions d'Organisation
- Brun, A., Cechet, G., & Neumann, S. (2013). Gestão secretarial: a evolução das funções do profissional de secretariado e a efetividade da inteligência emocional nos processos de trabalho. *Secretariado Executivo Em Revist@*, 8, 36-51. Recuperado de: <http://seer.upf.br/index.php/ser/article/view/3024>
- Camargo, E. (2017). Executiva News (20a ed., 8-12). Entrevistado por Tarallo, S., Entrevista. Recuperado de: [https://issuu.com/executivanewsrevistadigital/docs/executiva\\_news\\_20](https://issuu.com/executivanewsrevistadigital/docs/executiva_news_20)
- Carvalho, A. P., & Grisson, D. (2002). Manual do Secretariado executivo. DCL - Difusão Cultural do Livro
- Catanante, B. (2002). Espiritualidade no trabalho. In Boog, G. G., Boog, M. (Orgs.), Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências (Vol. 1). São Paulo: Gente
- Conte, Fátima Cristina de Souza. (2010). Reflexões sobre o sofrimento humano e a análise clínica comportamental. *Temas em psicologia*, 18(2), 385-398. Recuperado em 24 de junho de 2020, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-389X2010000200013&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2010000200013&lng=pt&tlng=pt).
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2016). Métodos de pesquisa em administração. Porto Alegre: McGraw Hill Brasil.
- Cortella, M. S. (2015). Qual é a tua obra?: Inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética (25a ed.) São Paulo: Vozes Nobilis.
- Davis M. C. (1994). The rehabilitation nurse's role in spiritual care. *Rehabilitation nursing : the official journal of the Association of Rehabilitation Nurses*, 19(5), 298–301. <https://doi.org/10.1002/j.2048-7940.1994.tb00826.x>

- Dicionário Michaelis. (2013). *Dicionário online*. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/pool/>
- Dotto, F. R., Feltrin, J., Nicola, R. (2011). Espiritualidade nas organizações: um espaço para a humanização do trabalho. SBDG – Caderno 153, 1-27. Recuperado de: [http://www.sbdg.org.br/web/site/wp-content/uploads/2016/10/Espiritualidade-nas-Organizacoes\\_07052012.pdf](http://www.sbdg.org.br/web/site/wp-content/uploads/2016/10/Espiritualidade-nas-Organizacoes_07052012.pdf).
- Dutra, A. S., Santos, S. R. D. (2013). Inteligência emocional e a atuação do secretário, uma análise dos depoimentos dos acadêmicos e egressos (Monografia). Universidade Federal Do Paraná. Curitiba, PR, Brasil. Recuperado de: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/34959/Alyne%20Dutra%2C%20Shadia%20Santos%20-%20Inteligencia%20emocional%20e%20a%20atuacao%20do%20secretario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Franco, C. D. (2013). Psicologia e Espiritualidade. In J. D. Passos & F. Usarski. (Eds.), *Compêndio de ciência da religião* (pp. 399 – 410). Paulus.
- Geert, P. V. (2005). Dynamic Systems Approaches and Modeling of Developmental Processes. Valsiner, J., Connolly, K. J. (Ed.) *Handbook of Developmental Psychology* (Cap. 28, pp. 640-672). New York; SAGE
- Guillory, W. A. (2002). *A Empresa Viva: Espiritualidade no local de trabalho*. Cultrix.
- Hawley, J. (1995). *O redespertar espiritual no trabalho*. 1 ed. Rio de Janeiro: Editora Record.
- Kerber, R. (2009). *Espiritualidade nas empresas: Uma possibilidade de humanização do trabalho* (1a ed.) Porto Alegre: AGE.
- Kotter, J. P., and Heskett, J. L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. New York. Free Press.
- Leal, F. G., Dalmau, M. B. L. (2014). Formação e perspectivas de atuação do secretário executivo no Brasil. *Revista do Secretariado Executivo*, 10, 71-85.
- Maranhão L. M. M. (2016) *Espiritualidade no ambiente de trabalho: um estudo de caso no Real Hospital Português de Beneficência em Pernambuco*. UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, Recife, PE, Brasil.
- Mendonça Azevedo, I., Fonseca, E., Coutinho, R. S. R., & do Nascimento, M. E. S. (2019a). *ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO EM UMA CLÍNICA MÉDICA ATUANTE EM UMA CAPITAL BRASILEIRA*. *Psicologia.pt*. ISSN: 1646-6977. <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1278.pdf>
- Mosquera, J. J. M. (2004). Um estado de consciência. In Teixeira, E. F. B., Müller M. C., Silva, J. D. T. D. (Org.) *Espiritualidade e Qualidade de Vida*. (pp. 39-52). Rio Grande do Sul: EDIPUCRS.

- Ortega, C., & Araujo, L. (2011). SECRETÁRIA EXECUTIVA: ESTRESSE E EMOÇÃO NO TRABALHO. *Revista de Gestão e Secretariado*, 2(1), 131-157. doi:<https://doi.org/10.7769/gesec.v2i1.36>
- Puchalski, C., Ferrell, B., Virani, R., Otis-Green, S., Baird, P., Bull, J., . . . Sulmasy, D. (2009). Improving the quality of spiritual care as a dimension of palliative care: The report of the consensus conference. *Journal of Palliative Medicine*, 12, 885-904. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/26874317\\_Improving\\_the\\_Quality\\_of\\_Spiritual\\_Care\\_as\\_a\\_Dimension\\_of\\_Palliative\\_Care\\_The\\_Report\\_of\\_the\\_Consensus\\_Conference](https://www.researchgate.net/publication/26874317_Improving_the_Quality_of_Spiritual_Care_as_a_Dimension_of_Palliative_Care_The_Report_of_the_Consensus_Conference). doi: 10.1089/jpm.2009.0142]
- Ribeiro, L. (2009). GESTORA E LÍDER: NOVO PERFIL DA SECRETÁRIA EXECUTIVA. Disponível em: <https://www.webartigos.com/artigos/gestora-e-lider-novo-perfil-da-secretaria-executiva/20851/>. Acesso em: 01 de abr. 20
- Robbins, S. P. (2009). *Fundamentos do Comportamento Organizacional* (8ª ed.). São Paulo: Pearson
- Silva, E. M. D. (2004). Religião, diversidade e valores culturais: Conceitos teóricos e a educação para a cidadania. *revista de estudos da religião*, 2, 1-14. Recuperado de: [http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/2010/artigos\\_teses/ENSINORELI\\_GIOSO/artigos1/religiao\\_diversidade.pdf](http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/2010/artigos_teses/ENSINORELI_GIOSO/artigos1/religiao_diversidade.pdf)
- Santos, G. F., Assunção, J. J. D. O., Lima, A. B., Tófoli, I. (2010). Estilos de liderança: enfoque na teoria x e teoria y de Douglas McGregor. *Revista Científica do Unisalesiano*, 2, 22-35.
- Sifuentes, Thirza Reis, Dessen, Maria Auxiliadora, & Oliveira, Maria Cláudia Santos Lopes de. (2007). Desenvolvimento humano: desafios para a compreensão das trajetórias probabilísticas. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23(4), 379-385. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722007000400003>

Tillich, Paul. (2010). A concepção de homem na filosofia existencial. *Revista da Abordagem Gestáltica*, 16(2), 229-234. Recuperado em 27 de junho de 2020, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1809-68672010000200014&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-68672010000200014&lng=pt&tlng=pt)

## **Apêndice – Instrumentos de coleta de dados**

### **Secretariado Executivo – A ESPIRITUALIDADE NOS NEGÓCIOS: A influência benéfica na profissão de secretariado**

Prezado(a),

Este questionário tem o objetivo de coletar informações e opiniões sobre a espiritualidade no âmbito organizacional, verificando como a espiritualidade pode ser importante e um fator de desenvolvimento, tanto para a empresa quando para o profissional de secretariado.

O público-alvo são todos os profissionais de secretariado, formados ou em formação, com experiência mínima de 6 meses na profissão.

A abordagem que será utilizada neste trabalho tem como base o significado que a espiritualidade exerce no indivíduo. A espiritualidade pode ser entendida como o aspecto da humanidade que se refere à busca por significado e propósito e que leva à mudança de atitude, maneira de viver e se expressar do indivíduo (Puchalski, et al., 2009). Sendo assim, não terá ligação com o tema “Religião”.

As respostas aqui obtidas serão utilizadas no artigo intitulado “A ESPIRITUALIDADE NOS NEGÓCIOS: A influência benéfica na profissão de secretariado”, o trabalho de conclusão de curso orientado pelo professor Fernando Camargo, no curso de Secretariado Executivo Trilíngue da Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP.

O questionário é dividido em 3 blocos, e leva em média 10 minutos para ser respondido.

1. 1. Como você se identifica? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Mulher  
 Homem  
 Não-binário  
 Prefiro não responder

2. 2. Qual sua idade: \*

*Marcar apenas uma oval.*

- 18 a 22 anos  
 22 a 30 anos  
 30 a 45 anos  
 Acima de 45

3. 3. Você está empregado(a) no momento? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

4. 4. Quanto tempo você tem de experiência na profissão de secretariado? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- 6 meses a 1 ano  
 1 ano a 3 anos  
 3 anos a 5 anos  
 5 anos a 10 anos  
 10 anos ou mais

5. 5. Qual o porte da empresa em que trabalha? (Caso não esteja empregado atualmente, responda referente ao último lugar em que trabalhou). \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Microempresa (9 a 19 funcionários)  
 Pequeno porte (10 a 49 funcionários)  
 Médio porte (50 a 99 funcionários)  
 Grande porte (Acima de 100 funcionários)

6. 6. Você sabe o que é espiritualidade? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não  
 Não sei dizer

Motivação/Rendimento

(Para pergunta 6 e 7) De acordo com Guillory (2002), o conceito de espiritualidade no ambiente de trabalho (EAT), pode ser explicada através de fatores como: clima de trabalho amigável, criatividade, inovação, sustentabilidade, alta produtividade, transformação pessoal e coletiva, dentre outros.

7. 6. Você se sente motivado(a) atualmente na empresa que você trabalha? (Caso não esteja empregado atualmente, responda referente ao último lugar em que trabalhou) \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Totalmente motivado  
 Pouco motivado  
 Neutro  
 Pouco desmotivado  
 Totalmente desmotivado



8. 7. Você concorda que uma organização com missão, visão e valores bem definidos e alinhados com uma cultura espiritual impacta na produtividade dos colaboradores? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Concordo totalmente
- Concordo
- Neutro
- Discordo
- Discordo totalmente

**“Segundo Davis (1994), as principais doenças no âmbito organizacional são causadas pelo sofrimento não identificado nos colaboradores, que, devido ao medo, ficam calados, sendo essa atitude o principal fator em frustrações e desenvolvimento pessoal. “**

9. 8. Você concorda que a espiritualidade ajuda a prevenir doenças causadas no âmbito organizacional? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Concordo totalmente
- Concordo
- Neutro
- Discordo
- Discordo totalmente

Secretariado

Diante de um cenário turbulento na rotina da(o) secretária(o), há o acúmulo de trabalho, um curto prazo para a entrega e o desejo de ser parte de uma organização. A busca do equilíbrio na relação entre colaborador e executivo, o reconhecimento e melhores resultados, gera sobrecarga de fatores que implicam na produtividade do profissional. Neste momento, a espiritualidade surge como um elemento de relação entre indivíduos, além de ter uma forte conexão com o propósito de vida do ser humano, também se relaciona com a realização pessoal, valores e formação de caráter.

10. 9. Você concorda que a espiritualidade é um fator importante para o profissional de secretariado? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Concordo totalmente
- Concordo
- Neutro
- Discordo
- Discordo totalmente

A cultura espiritual tem como objetivo contribuir na cooperação entre os funcionários, fazendo com que criem conexões afetivas e sentimentos positivos entre si, beneficiando o trabalho em equipe.

11. 10. Você concorda que uma cultura espiritual pode ser benéfica em um pool de secretariado? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Concordo totalmente
- Concordo
- Neutro
- Discordo
- Discordo totalmente

O mercado de trabalho na área de secretariado, vem se tornando cada vez mais competitivo, demandando novas qualificações, aumentando significativamente a exigência de habilidades e buscando profissionais mais completos.

12. 11. Você concorda que a espiritualidade influencia positivamente em características essenciais do secretariado, como flexibilidade, gestão de conflitos e criatividade? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Concordo totalmente
- Concordo
- Neutro
- Discordo
- Discordo totalmente

Segundo Leal e Dalmau (2014), há quatro pilares que permeiam a profissão: assessoria; consultoria; gestão e empreendedorismo, os quais envolvem liderança, comunicação, relacionamento interpessoal, motivação e negociação (Bond & Oliveira, 2013).

13. 12. Você concorda que a espiritualidade influencia/aprimora os 4 pilares de secretariado? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Concordo totalmente
- Concordo
- Neutro
- Discordo
- Discordo totalmente

Liderar é um processo de conduzir, dirigir e influenciar um grupo para um mesmo objetivo (Santos, et.al 2010). Segundo Cortella (2009), um líder deve servir de exemplo aos seus colaboradores e para isso, precisa saber como trabalhar em grupo, pois a interação com seus membros refletirá nos resultados, enxergando a liderança como algo que deve ser praticado.

14. 13. Você acha que a espiritualidade influencia o líder, motivando e criando relações mais harmoniosas com a equipe? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Concordo totalmente
- Concordo
- Neutro
- Discordo
- Discordo totalmente

Pessoais – Espiritualidade

15. 14. Você consegue desenvolver sua espiritualidade na empresa em que trabalha? (Caso não esteja empregado atualmente, responda referente ao último lugar em que trabalhou) \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não
- Não sei dizer

16. 15. Você considera a organização que você trabalha espiritual? (Caso não esteja empregado atualmente, responda referente ao último lugar em que trabalhou) \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não
- Não sei dizer

17. 16. Você se identifica com o propósito da empresa que trabalha atualmente e de seus colegas? (Caso não esteja empregado atualmente, responda referente ao último lugar em que trabalhou) \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Me identifico totalmente
- Me identifico
- Neutro
- Me identifico pouco
- Não me identifico

18. 17. Você gostaria que a organização em que você trabalha aplicasse uma cultura espiritual com palestras, espaços para meditação, espaços para autocuidado, espaços para cursos de autodesenvolvimento, cursos gratuitos para autoconhecimento, exercícios/gincanas/desafios em equipes? (Caso não esteja empregado atualmente, responda referente ao último lugar em que trabalhou) \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Gostaria muito
- Gostaria
- Neutro
- Não vejo necessidade
- Não gostaria