



FACULDADE METROPOLITANA DO ESTADO DE SÃO PAULO

GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

O aspecto diferencial dos comportamentos e atitudes em uma local de trabalho

Juliana Laurinda da Silva
Marcelo Vituzzo Perciani

RESUMO

A abordagem do comportamento e atitudes em um ambiente de trabalho, tem como objetivo de humanizar os ambientes, reduzindo os conflitos pela racionalidade imposta devido a rotina de trabalho imposta pelas organizações. Os resultados de um ambiente humanizado, reduz os prejuízos provocados pelo trabalho rotineiro, na qualidade de vida e visão do colaborador e suas expectativas de busca, lhe assegurando que não terá limitação a sua capacidade de aprendizagem e capacitação. Mas para isso se faz necessário criar ambientes inovadores, provocando confiança, respeito, criatividade e inovação em seus recursos humanos, promovendo a satisfação, elevando os desempenhos e reduzindo os conflitos.

Palavras-chave: comportamentos, atitudes, diferencial

ABSTRACT

The approach to behavior and attitudes in a work environment will aim to humanize environments, reducing conflicts due to the rationality imposed due to the work routine imposed by organizations. The results of a humanized environment reduce the damage caused by routine work on the employee's quality of life and vision and their search expectations, ensuring that their learning and training capacity will not be limited. But to achieve this, it is necessary to create innovative environments, instilling trust, respect, creativity and innovation in human resources, promoting satisfaction, increasing performance and reducing conflicts.

Keywords: behaviors, attitudes, differential

INTRODUÇÃO

O trabalho foi assumindo diferentes significados a cada período percorrido, o indivíduo vê em seu ambiente de trabalho algo que se transformou de um meio de sobrevivência para uma busca da alta performance, com um cenário incansável pelo alcance da máxima eficiência. Mas ao longo dos anos devido a imposição das organizações, ocorreram tantas falhas morais, físicas e psíquicas que passaram a agir de forma prejudicial aos trabalhadores em suas ideias de conquistas, eliminando aspectos de sua condição humana, devido a árduas tarefas rotineiras, que se tornaram repetitivas, retirando a autonomia dos trabalhadores de criar sua própria realidade, deixando somente uma composição de condição sem expectativas. Mas com avanço deste milênio, a gestão humanizada está sendo vista como o ato de reconhecer o trabalhador e suas necessidades, valorizando a implantação de um novo modelo de espirito organizacional. Onde o reconhecimento da visão que o colaborador possui é de uma melhoria em sua capacidade, de acordo com sua realidade, no qual deve ser nutrida no âmbito das organizações. Porém essa nova modalidade de gestão, ainda causa receio entre alguns gestores. Mas as que já se aplicam essa nova modalidade, puderam reconhecer a eficácia nas tarefas aplicadas, onde o resultado foi uma maior produtividade, com a valorização do funcionário, diminuindo a competição interna, conduzindo a implantação de valores organizacionais.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS OU MÉTODO

Para a realização deste trabalho, o método a ser utilizado é o levantamento bibliográfico, com informações obtidas em livros e diferentes materiais bibliográficos já publicados, com uma pesquisa descritiva, realizada em uma empresa em uma situação – problema, descrevendo todas as experiências de maneira totalmente imparcial, baseada em um estudo, observando e registrando fenômenos e fatos.

PANORAMA MENTAL

De acordo com a pesquisa do instituto Ipsos “ 53% dos brasileiros declararam que seu bem-estar mental piorou um pouco ou muito no último ano. Essa porcentagem só é maior em quatro países: Itália (54%), Hungria (56%), Chile (56%) e Turquia (61%). A gente já havia percebido isso em outra pesquisa global que fizemos em março do ano passado, quando 41% dos brasileiros relatavam ter sintomas como ansiedade, insônia ou depressão já por consequência da pandemia” (BBC NEWS BRASIL, 2021).

Estudos relatam que empresas tem adotado uma prática denominada “espiritualidade organizacional”, mesmo adotando este nome, ela não está ligada a nenhuma religião, mas sim uma filosofia de vida que visa buscar uma melhor relação entre empresa e seus colaboradores, com um entendimento que a vida interior precise estar nutrida com atividades saudáveis. Com essa filosofia se adota práticas como projetos sociais e laborais na comunidade, onde o foco são as atividades de acordo com a vida de cada indivíduo, verificando e estimulando sentimentos agradáveis, para que isso influencie a produtividade, estimulando um comprometimento de bem estar dentro da organização. Um dos sentimentos mais cultivados é a humildade, pois envolve a auto avaliação, reconhecendo as limitações de cada indivíduo, projetando suas melhorias, criando uma ampla perspectiva do foco em si.

A transformação é possível quando se utiliza a meditação, focada em ferramentas de autodesenvolvimento. Esse resultado tem um propósito, de voltar aos objetivos da organização, mas de uma forma mais humanizada, onde inclua a gratidão, empatia e compaixão. Tais conceitos geram efeitos práticos na vida pessoal e profissional. Pois o altruísmo está conectado com a empatia e compaixão, onde o indivíduo está pronto para atender alguém, ser seu ouvinte e prestar apoio, às vezes de forma silenciosa, gerando a humildade em gerenciar hábitos e evitar excessos.

Devido a essa filosofia o reconhecimento com a auto avaliação, identifica as próprias limitações do indivíduo, não distorcendo as informações para defender ou verificar sua própria imagem.

Hoje o que mais se precisa praticar nas organizações é um modelo onde permita-se, viver em harmonia com qualidade de vida. As lideranças precisam investir em processos de bem-estar, com programas específicos para estimular essa busca mais acentuada, pois passamos a conviver com o estresse de forma mais tranquila, onde a vida deixa de ser material e passar a ser mais ampla, criando mais engajamento na equipe de trabalho, sintonia de valores pessoais e organizacionais, melhoria da saúde e do bem estar do funcionário, gerando o sentimento de utilidade a sociedade, onde existe o despertar da valorização do colaborador.

Algumas das pressões que vem do ambiente de trabalho comprometem em nível forte, cerca de 20% dos funcionários ativos, provocando pressão emocional, comprometendo a saúde física e psíquica, resultando na queda da produtividade, ausências e aumento da taxa de contratação e demissão (rotatividade de curto prazo).

Cerca de 38% dos trabalhadores brasileiros sofrem com os efeitos do stress, uma síndrome que está em evidência é a síndrome de Burnout, provocando esgotamento mental.

Em outro estudo, cerca de 42% dos trabalhadores brasileiros, começam com crises de ansiedade (BBC NEWS BRASIL, 2021). Os transtornos mentais seguem de ansiedade para depressão, caracterizada por sintomas como tristeza profunda, falta de ânimo, pessimismo e uma baixa estima, retirando o prazer de atividades, provocando oscilações de humor e até pensamentos suicidas.

O transtorno da ansiedade já mostra tipos de medos exagerados, impede que a pessoa relaxe, ela carrega aquela sensação constante de que algo ruim pode acontecer, provocando manifestações físicas como sudorese, palpitação, insônia,

tremores, boca seca, tonturas e dores de cabeça. Impossibilitando do indivíduo ter convívio social.

Existe a possibilidade de reduzir esses números se a empresa trabalhar em um sistema onde transforma o ambiente tóxico para harmonioso, criando políticas que visam o bem-estar, garantido a carga de trabalho compatível com a capacidade de realização de cada pessoa, oferecendo assim intervalos de descanso, mais oportunidades de lazer em algum momento do dia, ou da semana, disponibilizando programas de acolhimento e aconselhamento, ofertando práticas de saúde que seguem além das ginásticas laborais.

Por outro lado o funcionário deverá realizar sua parte, fazendo sua avaliação postural na organização, especialmente aqueles que ocupam cargos de liderança, buscando sempre a ampliação do ambiente saudável, eliminando tipos de relacionamentos abusivos, estimulando o feedbacks com dicas para correção de falhas, estimulando a autoconfiança, visando melhorar o desempenho, delegando tarefas que por algum motivo, o funcionário não consegue administrar. A ajuda psicológica nestes casos, se faz necessário, pois alguns recorrem a alguns tratamentos alternativos e isso agrava em muitos casos.

Os gestores possuem uma crença que esta filosofia é relacionada a práticas religiosas, que isso pode gerar conflitos no ambiente de trabalho, porém ela se concentra em um estado onde o colaborador está buscando um ambiente mais saudável para executar o serviço o qual foi contratado. Mas este busca uma harmonia, no qual o mesmo alimente com boas práticas o seu corpo e alma. A necessidade de buscar um sentido maior para sua vida é encontrar entre as pessoas atos como gratidão e empatia para que o convívio e o cumprimento de árduas tarefas, seja mais leve. Hoje vemos que as organizações estão buscando formas de resgatar tais valores e princípios de conduta, para melhorar as relações interpessoais, aprimorando a educação moral, reconstituindo a ética no ambiente de trabalho, com o conjunto de atributos e virtudes que criam com a prática de tal filosofia.

A espiritualidade é independente de regras, pois quanto mais é aplicada, mais desenvolvimento ela provoca, exteriorizando de forma consistente, alterando comportamentos e atitudes dos que estão em sua volta na vida privada, transformando ambientes de forma involuntária.

Com isso se prova que a espiritualidade é um componente essencial para a saúde do trabalhador, pois segue um modelo com visão integrada a do ser humano.

Em tempos atuais, a sociedade moderna aderiu uma busca de diretrizes e normas de comportamento, onde o indivíduo vive em competição exacerbada, obrigando a agir diante dessas normas impostas de comportamento.

Os ambientes organizacionais são compostos por diversas disputas, onde o colaborador vive uma competição constante entre seus colegas, buscando ter o melhor, mas em muitas vezes a qualquer custo, gerando conflitos, destruindo as relações humanas ali existentes. Sua luta pela sobrevivência no mercado de trabalho, contamina de forma objetiva, porém sem medida o individualismo, a desconfiança, falta de cooperação na equipe e entre equipes, tendo como resultado conflitos interpessoais, impactando negativamente o processo do trabalho, gerando assim doenças psicossomáticas.

O sucesso social ainda carrega certas insegurança diante das atitudes em que se solidificou. É possível se ter sucesso, mas ser ainda pobre, se deixando

escravizar, por aquisições exageradas, não encontrando o prazer de viver, pois a sociedade obriga estas pessoas a não demonstrarem suas fraquezas, pois as empresas buscam seres perfeitos e vencedores, tornando-os ícones em suas propagandas.

Em ambientes onde existe alta competitividade, gera com facilidade modelos ambiciosos, onde o incentivo é o desenvolvimento de profissionais incapazes de aplicar empatia, nestes locais o desenvolvimento da espiritualidade se torna uma busca ao bom relacionamento interpessoal, na gestão da carreira, motivando assim o marketing pessoal, possibilitando a criação de um ambiente harmonioso, contribuindo para uma maior produtividade. Dizia Briskin (1997) que a espiritualidade pode ser um caminho de busca ao autoconhecimento e a transformação do indivíduo, com a consequente mudança de comportamento, resgatando valores éticos e morais, trazendo benefícios para a organização, para o indivíduo e a sociedade em geral.

De acordo com Navaro-Yashin (2009), para que o indivíduo se torne mais comprometido, ele deve ter o autoconhecimento que vira a autoconfiança, a autoestima, gerando a automotivação, caminhando na mesma esteira de pensamento. Com essa filosofia implantada, as expectativas dos componentes econômicos, se obtém mais autonomia no trabalho, em aprendizados e desenvolvimento, com as oportunidades criadas. A geração da harmonia, traz ao indivíduo o benefício, gerando o esforço positivo.

A visão de Kuazaqui (2005, p.9), acrescenta que “Foi-se o tempo em que os produtos e o lucro mereciam prioridade sobre as pessoas. [...] o mercado está cada vez mais exigente porque as pessoas estão descobrindo o seu valor pessoal [...] podem exigir um tratamento diferenciado e um serviço mais humano [...]”. Tal visão nos mostra que hoje uma crescente busca do significado do trabalho para o indivíduo, dando a importância para o equilíbrio, desenvolvimento pessoal, aumento na criatividade, exigindo mais autonomia na realização no trabalho, solidificando o vínculo entre indivíduo, sociedade e organização. Com esse enlace de aspecto social, físico, psicológico e espiritual, repercute a ação e reação na conduta de sua vida. O custo dos trabalhadores com transtornos mentais, impactam na economia devido prejudicar a produtividade, o desempenho no trabalho, gerando custos crescentes nos sistemas de saúde e com assistência social. Na sociedade afeta relacionamentos interpessoais, impactando a inclusão social, gerando isolamento e violação dos direitos humanos, com isso contribui para aumento nos índices de violência, abuso e suicídio. A taxa de suicídio entre jovens cresceu 6% ao ano no Brasil entre os anos de 2011 e 2022.

Individualidade: os transtornos mentais contribuem para reduzir a qualidade de vida de uma pessoa, afetando sua autoestima e confiança, e aumentando o risco de doenças físicas, como doenças cardiovasculares, diabetes e infecções.

De acordo com o Caravantes (2002) o homem é responsável pelo processo do trabalho, o centro das atenções das organizações, ele provoca o sentido mais amplo e completo, tanto funcional como mecânico, podendo aumentar ou reduzir a força ou fraqueza da organização, tudo isso dependendo de como são tratados em relação ao seu trabalho.

As empresas estão começando a verificar a necessidade de valores como clareza, respeito e honestidade para a busca de valorização do indivíduo, mas as organizações que resolverem ficarem neutras na questão da espiritualidade por não saberem como lidar com isso, podem conduzir a resultados não satisfatórios.

ESPIRITUALIDADE NA SOCIEDADE

Por ser uma filosofia tem um conceito amplo, um caminho de entendimento que mostra diversificadas formas de vivência em sociedade, cada sujeito usa as formas de pensar, objetivos pessoais, ações diferentes uns dos outros, dos quais podem gerar conflitos, devido às divergências de opinião, de comportamento, de cultura, pois cada sujeito possui seus aspectos culturais, históricos, sociais, onde moldam a seu comportamento social. Tal processo de formação social, ocorre no momento que o indivíduo nasce e finaliza em sua morte. Todo indivíduo passa por processos de socialização primária onde existe a formação de valores, onde a criança recebe dos seus familiares e entes próximos, e a secundária, onde existe a inclusão de outras pessoas nesse mesmo universo infantil, gerando o contato com novos elementos, tendo valores diferentes e visões ampliadas ao observar o que existe em sua volta.

A demanda de algumas regras, auxiliam na solução de conflitos, e impõe os padrões comportamentais. Tais normas, mostra à primeira vista, bem óbvias para quem já foi socializado, tipo em utilização de acessórios, roupas, tipos de tratamento verbais, como o uso de pronomes de tratamento, mas para os sujeitos que não passaram pelo mesmo processo de socialização, isso não faz sentido, tende a demandar muito esforço, um exemplo são indígenas, com a imposição de uso de roupas.

O seguimento de tais regras, têm como objetivo a permissão de convívio comum, não conter a cultura, com suas características nativas. A espiritualidade atribui um significado as regras para além do cumprimento da lei, ela exerce um papel social, dando explicações para os fatos, onde a razão ainda não tinha resposta, para certas situações que ultrapassam a capacidade do entendimento humano, enfrentando as aflições físicas e psíquicas, estimulando ações que voltam para o bem comum, preservando a vida. Além disso, fornece uma ordem, despertando a criatividade, revelando a motivação para conseguir ultrapassar as dificuldades. A espiritualidade ela segue além da vida particular do indivíduo, estende para a profissional, influenciando em alcançar as metas da organização.

ESPIRITUALIDADE CORPORATIVA

Em busca da razão e da causa dos conflitos, as empresas continuam sendo responsáveis por perder muitos talentos, devido a divergências de relacionamentos interpessoais, mesmo o trabalho sendo o centro na vida humana, onde passamos a maior parte do nosso tempo, buscando alcançar um propósito maior que o dinheiro, segurança e conforto.

No ambiente profissional existe uma demanda baseada em valores não materiais que impõe uma nova definição para o ser humano deve ser, e como deve buscar um sentido pleno, focando em valores que o inspirem a viver melhor. A espiritualidade é relativa a qualidades do indivíduo, como, compaixão, paciência, tolerância, perdão, responsabilidade. É uma visão de serviço para os outros, por

meio da humildade, da caridade ou amor altruísta e além disso, é fundamental para auxiliar o indivíduo a ver as coisas exatamente como elas são, sem distorções. Os colaboradores são seres espirituais que podem ser tanto incentivados como desmotivados pelo trabalho que realizam, o que irá depender do grau de espiritualidade que experimentam. Acredita-se que a espiritualidade pode melhorar a aprendizagem organizacional, unificar e construir comunidades, realinhando valores morais e éticos, realizando a substituição da competitividade entre equipes, onde geram conflitos interpessoais por cooperação, mas buscando uma harmonização no ambiente de trabalho.

A motivação e o empenho, para a produtividade dos colaboradores têm um impacto direto sobre os processos organizacionais e resultados, que por sua vez impactam a satisfação dos clientes, mostrando o desempenho organizacional. Os fatores que destacam que uma das necessidades mais urgentes neste momento, onde está cada vez mais evidente é a qualidade de vida sentida, onde vivencia diferentes níveis como ser humano na parte física, mental, cultural, ambiental e espiritual.

A busca atual é de encontrar no local de trabalho respeito, espaço para usar a criatividade, valores e propósitos, pois cada pessoa se torna única com suas habilidades, características devida sua experiência vinda em uma bagagem de empresas anteriores, com a personalidade de culturas e valores, crenças diferentes das que a empresa oferta, onde precisam ser respeitadas e aprimoradas no seu desenvolvimento.

Esta filosofia consolida-se num processo de aprendizado, no qual a diferença entre os indivíduos, bem como as adversidades existentes auxiliam nas posturas de união, onde o lema seja somar e cooperar mutuamente. Trata-se de uma dimensão presente em cada ser humano, no qual revela pela capacidade de dialogar com você mesmo com a sensibilidade, na escuta do outro e no cuidado com tudo e com todos. Qualquer processo organizado de trabalho onde envolve pessoas, se faz necessário valorizar os princípios que os unem no projeto, ter pessoas com sensibilidade e percepção do que realmente é essencial é um trunfo diante da concorrência.

Os efeitos da experiência da espiritualidade são de médio prazo, mas faz a diferença entre as pessoas e pode-se dar um salto de qualidade no ambiente de trabalho. Onde se há o cultivo do capital espiritual dentro da organização, cria-se as mudanças nos valores e visão da empresa das pessoas que nela trabalham, sendo assim um processo que pode se tornar demorado em nível coletivo e não apresentar eficácia imediata, mas quando os gestores tomarem consciência de que tal filosofia no ambiente de trabalho é o grande diferencial da nova era, e uma quota considerável no capital humano, grandes ganhos organizacionais poderão ocorrer em todos os setores.

A espiritualidade cria uma nova visão do ser humano nas organizações, onde destaca o corpo, a mente e a alma, ampliando o desejo de harmonização das diferenças em cada indivíduo. O ser humano não deve pode ser compreendido somente pela sua capacidade de fazer, não é mais suficiente o grau de especialização das pessoas, mas a maneira que o indivíduo lida consigo mesmo e com os demais em sua volta.

A presença da espiritualidade em espaços empresariais, acomete a maior evidência num espaço onde há emancipação do ser humano em sociedade, visando a revelação das pessoas que estão em busca de maior sentido no trabalho. O indivíduo busca uma abordagem socialmente responsável dos negócios e novos aspectos motivacionais para a atividade profissional.

No momento que os gestores compreenderem integralmente que o ambiente organizacional espiritualizado é extremamente rico, que oferece oportunidades de convivência, relacionamento, alta comunicação, boas negociações, diversos ensinos e aprendizados no que se refere a ganhar e perder, amplo desenvolvimento pessoal e profissional e doação de experiências, irão buscar a aplicação desta filosofia para o encontro de um caminho de equilíbrio, visando obter essas transformações positivas.

É desafiador, propor algumas dimensões que formam o conceito de espiritualidade no trabalho, o sentido de comunidade, de alinhamento do indivíduo com os valores da organização, no qual resulta no sentido de serviço à comunidade, alegria no trabalho e oportunidade para a vida interior, estar sempre atento à equipe ao invés de ser servido, estar disponível para cooperação, ser espiritualizado é estar sempre atento no sentido de favorecer a experiência da mudança interior, comprova que o sentido de equipe muda para a preocupação uns com os outros, gerando o apoio mútuo, tendo a criação de espírito de comunidade, sentir-se parte de uma família, sensibilidade para os menos favorecidos e interligação por um propósito comum.

Uma equipe bem entrosada, há cooperação e harmonia, o trabalho se torna agradável, este fator engloba itens relacionados como o espírito de equipe, como zelo mútuo entre os membros e o sentido de comunidade e de propósito comum.

Mas no que se diz sobre alinhamento do colaborador com os valores da organização, se faz bem ter prudência, avaliar a cultura e a razão da existência da empresa expressas, sua missão, crenças e valores. O alinhamento do indivíduo com os valores da organização envolve um sentimento que quando os gestores procuram ser úteis à sociedade, os indivíduos se sentem mais alinhados com a organização como um todo, tal fator relaciona a compatibilidade dos valores e da vida interior do indivíduo com os valores da organização. O sentido de serviço à comunidade indica que o trabalho corresponde a valores de vida do indivíduo e sua importância útil à comunidade.

Se faz necessário mostrar a importância do ser humano saber que seu trabalho promove o progresso e que atinge a todos, repercutindo na sociedade como produtos industrializados, facilitando a vida moderna, gerando empregos, nos quais as pessoas se mantêm com salários e benefícios que as empresas disponibilizam para facilitar a vida dos trabalhadores. O serviço à comunidade também repercute por meio de projetos de assistência à sociedade, gerando centros educativos para jovens e também para o desenvolvimento humano, devido às gestões modernas que vêm aderindo, com reflexo na educação e na responsabilidade social, estruturando campanhas que favoreçam a toda a comunidade em si.

De acordo com que o indivíduo avança e aprofundar sua evolução dentro desta filosofia, a compreensão e aceitação se diferencia dentro das empresas, estando

mais aberto ao amor ao seu trabalho, ao questionamento das ideias e não das pessoas, pelo interesse transformador e contributivo, entendimento mútuo e respeito às leis e às normas em geral. Isso se reflete na alegria no trabalho.

Quanto mais as organizações vierem a promover a esperança e a felicidade, a influência que isso causa aos trabalhadores, vai se tornar mais visível a capacidade para lidar com o estresse, contribuindo assim para o desenvolvimento do desempenho organizacional. No ambiente de trabalho precisa se tratar dos valores da organização evidenciados na sua cultura, a promoção dos colaboradores com sua experiência de transcendência por meio do trabalho, facilitando a exposição do senso de estarem conectados de modo que proporcione sentimentos de completo e satisfeito. Onde internamente, pressupõe que o diferencial humano não está somente na capacidade técnica de realizar tarefas, mas nas atitudes cordiais e éticas, incluindo os valores da contribuição para a transformação social.

As transformações mundiais, vez cada vez mais exigindo uma visão mais interativa em relação aos funcionários, onde está reconhecendo que são portadores de uma vida interior, e que essa oportunidade para a vida interior é a forma como a organização respeita a espiritualidade e os valores espirituais do indivíduo, tal fator destaca os itens relacionados ao modo como a organização respeita a espiritualidade e os valores espirituais do indivíduo, validando a escala da espiritualidade no trabalho, criando um propósito de vida, resultando em convicções das tarefas realizadas, que contêm sentido para a vida e dão significado a ela, gerando senso de comunidade, criando convicções de que as relações dentro da organização constituem experiências assentadas em percepções de pertencimento.

Essas dimensões refletem o estado mental positivo do indivíduo no ambiente de trabalho que se baseia na crença de que o trabalho é uma finalidade para a vida do trabalhador, criando um propósito de vida, e a crença de que há um sentimento de pertencimento entre as pessoas, o senso de comunidade no ambiente organizacional. O mundo ainda vem se recuperando do impacto pós pandemia do Covid-19, nosso país foi um dos mais afetados, o projeto de implantação da filosofia vem obtendo mais espaço, nos mapeamentos das organizações, por propor medidas de prevenção, no Brasil, jovens com menos de 35 anos são os mais afetados, devido ao isolamento social, gerando preocupações com a saúde, incertezas na economia, mais a perda de entes queridos.

Tais impactos são prolongados, onde se contribui ao quadro de stress crônico com potencialização da ansiedade. Em países onde houve baixo índice, houve a evolução do trabalho remoto, a hiperconectividade junto com as mudanças no estilo de vida, gerando flexibilidade e conveniência para muitos indivíduos, no qual a vida pessoal e profissional se fundiram, em muitos casos. Relatam alguns pesquisadores que estão tendo dificuldade com a desconexão, com o estabelecimento de limites como redução das jornadas de trabalho, tempo de intervalo correto para o almoço ou café, maior interação social entre colegas no ambiente do trabalho, evitando o isolamento, melhorando a qualidade de consumo de alimentos, reduzindo os ultra processados, criação de ambientes de relações familiares e amizades.

O acesso constante da tecnologia, leva a dependência digital, uma péssima qualidade do sono, uma diminuição de interação com as outras pessoas, afetando

negativamente o bem-estar emocional do indivíduo. É importante reconhecer esses desafios, pois cria-se a implementação de estratégias eficazes de autocuidado, com suporte emocional para lidar com eles.

A falta de uma política e programas eficientes são os maiores desafios a serem ultrapassados, pois o preconceito ainda é outro grande entrave, pois muitas pessoas simplesmente são chamadas de loucas e afastadas do convívio social, tais indivíduos que estão doentes, se sente envergonhados e não buscam ajuda profissional, gerando a desinformação, não tendo acesso a programas educativos, que poderiam prevenir essa falta de conhecimento, gerando mais doenças psicossomáticas, suicídios, distúrbio emocional, síndrome do pânico, pois a maioria das pessoas não sabe ou confunde os sintomas de doenças mentais.

Se faz necessário a mudança deste cenário, exigindo engajamento social, onde os serviços de saúde esclareçam para a população sobre os cuidados preventivos. Se faz necessário investimentos públicos e privados em medidas de prevenção e de conscientização, para que isso vá a um grau leve, onde não evolua para grave, levando à pessoa à internação e privação do convívio social e do trabalho.

O alinhamento do indivíduo junto aos valores da organização envolve um sentimento onde os líderes buscam ser úteis para à sociedade, com isso os indivíduos se sentem interiormente mais alinhados com a organização como um todo e não apenas com os interesses individuais da organização ou de seus acionistas.

Esse sentido de ser útil à comunidade sugere que o trabalho corresponda a importantes valores de vida do indivíduo. O ser humano identificar que seu trabalho promove esse progresso, onde atinge a grande maioria, e que repercutem na sociedade como produtos industrializados, facilitando a rotina, dando uma vida moderna, gerando oportunidades de trabalho, nos quais as pessoas se mantêm com seus salários, benefícios que são proporcionados pelas empresas, para facilitar a vida destes, cria-se uma auto estima em larga escala. O sentido do serviço para à comunidade também repercutem por meio de projetos de assistência social, com a criação de centros educativos para crianças e jovens para o desenvolvimento humano ao qual as gestões modernas vêm aderindo, onde cria-se o reflexo na educação, na responsabilidade social, com campanhas que vão favorecendo a sociedade.

A cada avanço e aprofundamento da evolução espiritual, a compreensão se aumenta e com isso a aceitação das diferenças dentro das empresas, gerando uma situação mais aberta ao bom convívio no trabalho, ao questionamento das ideias e não dos indivíduos, pelo interesse de transformar e contribuir, gerando entendimento mútuo e respeito às leis e às normas em geral.

Quando se promove dentro das organizações a esperança, gera a felicidade, os trabalhadores se tornam mais capacitados para lidar com o estresse, sua contribuição se torna um incremento do desempenho organizacional, mudando o ambiente onde se trata dos valores da organização, que se evidenciam na cultura, onde promovem em seus colaboradores uma experiência de transcendência por meio do trabalho, facilitando a conexão de modo que proporcione sentimentos de completude e alegria.

E isso para a vida individual, pressupõe que tal diferencial, não está somente na capacidade técnica de realizar tarefas, mas nas atitudes cordiais e éticas, incluindo valores espirituais no mundo do trabalho para contribuição a transformação social e permitir o acontecimento da sagacidade.

As transformações vêm exigindo das organizações, uma vivência de forma panorâmica em relação aos funcionários, reconhecendo que são portadores de uma vida interior.

Onde a oportunidade para a vida interior, se torna uma organização, onde respeita a espiritualidade e os valores espirituais do indivíduo, como o trabalho como propósito de vida, as convicções de que as tarefas realizadas contêm sentido para a vida e dão significado a ela, o uso do senso de comunidade, de que as relações dentro da organização constituem fazer parte de algum grupo ou pertencer a algum lugar nos dá um sentimento de importância, de fazer parte de algo que é maior e mais importante que nós.

Tais dimensões refletem o estado mental positivo do indivíduo no ambiente de trabalho onde se baseia a crença de que o trabalho é uma finalidade de vida para o trabalhador, dando um propósito, e que essa crença de que há um sentimento de senso de comunidade no ambiente organizacional.

LIDERANÇAS HUMANIZADAS

Este tipo de liderança vem ganhando mais espaço, após a pandemia, visando o quanto é essencial cuidar do bem-estar de seus colaboradores. Esse perfil não está sendo limitado somente aos chefes, mas sim espalhando em orientadores, guias, cargos que facilitam o crescimento da equipe.

A proposta de romper tal barreira, é a evolução do cenário corporativo, onde os líderes passam a compreender que seus colaboradores são mais que peças de um tabuleiro, são indivíduos cheios de expectativas, sentimentos e singularidades, e reconhecer que cada integrante da equipe possui suas próprias necessidades físicas, emocionais, sociais e visa buscar atendê-las de maneira simples, eficiente e respeitosa com a organização e sua equipe.

A produtividade é a que mais sofre o impacto positivo ou não, pois agora com o foco na volta para a qualidade de vida e do bem-estar dos profissionais, torna-se esses aspectos prioridades indiscutíveis, mesmo que a produtividade do time ainda é mais importante, na balança o outro lado também está pesando, devido a qualidade de vida e o bem-estar dos profissionais viraram prioridade.

Suas características, abordam coloca um valor especial nos colaboradores, considerando suas necessidades, seus potenciais, suas emoções, porém com o objetivo de criar ambientes de trabalho saudáveis, colaborativos e inclusivos.

Para que se crie tal ambiente, se faz necessário ter espaço para que se desenvolva algumas características, como a empatia que é a capacidade de se colocar no lugar do outro, compreendendo as perspectivas, sentimentos e suas necessidades, melhorando a comunicação, com a habilidade para expressar-se de

forma clara, ouvindo ativamente e fornecendo o feedback de maneira construtiva, mas sempre com muito respeito. Impulsionando a flexibilidade, pois estamos em um cenário que se faz necessário estar apto para as mudanças, diversidades e demandas do mercado.

Estimular a colaboração, pois a atitude de trabalho em equipe, proporcionando o compartilhamento de conhecimentos, novas ideias, unindo a equipe para a busca de soluções conjuntas, com isso estimulando a criatividade, para inovar e encontrar novas formas de resolver problemas, mas sempre enfatizando a ética, pois é o compromisso com valores morais, normas legais e princípios da organização. Tal responsabilidade é a consciência das consequências das decisões e ações para colaboradores, sociedade e meio ambiente.

Com tais características, o foco da organização vai além dos números e resultados imediatos, esse investimento no desenvolvimento humano e na construção de ambientes de trabalho que realmente valorizam cada indivíduo e isso será visto na produtividade e alcance de metas propostas pelos líderes, pois cria um ambiente que alimenta a motivação e a satisfação dos colaboradores. A resposta vem em forma de um aumento notável na produtividade, que gera um senso de propósito e valor nas tarefas realizadas, o que acaba se refletindo em resultados mais eficazes e eficientes. Com isso a redução de rotatividade de colaboradores, o carinho e atenção demonstrados pelos líderes humanizados têm um impacto direto nesse cenário. Os colaboradores que se sentem valorizados, reconhecidos, que obtém apoio de seus líderes para o seu desenvolvimento profissional tendem a construir raízes mais profundas na empresa, muitos seguem até a aposentadoria. Evitar a “dança das cadeiras”, fortalece o conhecimento interno, gerando um ambiente de trabalho mais unido e consistente. Com isso fortalece a cultura organizacional, pois cultiva um ambiente de confiança, respeito e colaboração, onde os líderes modelam uma cultura interna, que irá refletir os valores fundamentais da empresa.

Criando uma identidade única, facilitando a integração de novos membros e promovendo a coesão entre os colaboradores que já estão há um tempo na organização.

A imagem de empresas que conseguem chegar a esse cenário, é vista pelo mercado, alavancando mais benefícios, devido o reconhecimento de se importar com seus colaboradores e por investirem em valores éticos, responsabilidade social e sustentabilidade se tornam verdadeiras empresas de foco para clientes, parceiros e até mesmo talentos em potencial, pois além de gerar confiança, destaca a empresa em um cenário competitivo. Pois estabelece a confiança, e isso se conquista com diálogo aberto, transparência e respeito mútuo, são estratégias poderosas para fortalecer essa confiança. A delegação adequada das tarefas, se destaca como indispensável, pois leva em conta as competências, as metas individuais, que vão atribuir responsabilidades e não só otimiza o desempenho, mas também cria um ambiente onde todos se sentem capacitados e valorizados. Com isso proporcionando um processo de feedback constante, positivo ou negativo, se torna outra prática para orientar o desenvolvimento contínuo. Apoiar os colaboradores, em seus momentos de dificuldade, tanto no trabalho como em sua vida particular, é

demonstrar empatia, compreensão e solidariedade, fechando o ciclo de práticas que consolidam uma liderança centrada nas pessoas.

Essa abordagem na cultura organizacional, acomete a auto avaliação e comprometimento, sendo crucial realizar uma análise profunda e transparente do cenário atual da empresa, levando em consideração não apenas o estilo de liderança, mas também a cultura enraizada dentro da organização. Os líderes e gestores precisam examinar de maneira honesta suas práticas e comportamentos, se questionando se estão alinhados com os princípios da liderança humanizada, pois isso envolve avaliar a forma como se comunicam, como tomam as decisões, as formas de lidar com conflitos e seus relacionamentos perante as equipes. Tal avaliação não se restringe apenas aos líderes, mas se estende à cultura organizacional como um todo.

Se faz necessário analisar os valores e normas, compreender como são vivenciados na rotina do dia a dia e se estão alinhados com a visão de uma liderança mais empática e centrada nas pessoas. Tal comprometimento, surge dessa auto avaliação, onde é o ponto de partida para a transformação, pois trata-se de um compromisso genuíno, sustentado por ações concretas, onde o momento de romper com paradigmas antigos e abandonar práticas ultrapassadas, e começar a investir na construção de uma cultura que valorize a individualidade, promove o bem-estar e proporcione um ambiente onde cada colaborador se sinta reconhecido e respeitado.

Uma das estratégias mais eficientes é investir em treinamentos e cursos específicos, onde preparam os líderes com as habilidades necessárias para essa transformação, desenvolvendo a comunicação empática, pois precisa se expressar de maneira empática, ter a visão de compreender as preocupações dos outros e construir relações sólidas. Usar a inteligência emocional, para gerenciar tanto as suas como a emoção dos demais de sua equipe. Obter uma gestão de conflitos de maneira construtiva, transformando os desafios em oportunidades de crescimento e fortalecimento da equipe, criar a adaptação do estilo de liderança de acordo com as necessidades e características individuais dos membros da equipe e as demandas específicas de cada situação.

E sempre fornecer um feedback construtivo é uma arte que os líderes humanizados dominam, pois esses treinamentos visam equipar os líderes com as habilidades necessárias para oferecer feedback de maneira construtiva, promovendo o desenvolvimento pessoal e profissional. Ao realizar o estímulo do diálogo, se abre o espaço para ideias diversas, enquanto executa a prática da escuta ativa promove uma compreensão mútua. O feedback construtivo, quando entregue com respeito e empatia, torna-se uma ferramenta forte para o crescimento pessoal e profissional. Tal cultura de comunicação se transforma em um pilar essencial da liderança humanizada, construída sobre a base sólida da empatia e do reconhecimento do valor intrínseco de cada indivíduo, gerando a construção da confiança com transparência e honestidade.

O respeito mútuo reconhece as diferenças, mas acentua os pontos fortes individuais de cada colaborador, criando um espaço seguro, incentivador da expressão livre de ideias e preocupações, sem receios de julgamento ou desvalorização. E ao criar um ambiente onde as opiniões são bem recebidas e as

contribuições são valorizadas, a empresa abre espaço para a inovação e a cocriação, provocando o senso de pertencimento e responsabilidade, incentivando assim a colaboração genuína e o comprometimento com os objetivos organizacionais, fazendo com que cada colaborador se sinta parte ativa das decisões, que colha os frutos de uma mistura de ideias e soluções, e sinta o fortalecimento da cultura de trabalho e sua impulsão ao sucesso de todos.

Com a mudança do mercado, hoje se desenvolveu alguns tipos de lideranças humanizadas, existem as remotas, para colaboradores que estão em trabalho remoto, tais líderes estão em um cenário, onde se trabalha muito a confiança e a conexão em equipes que estão se espalhando por diferentes lugares, neste tipo se trabalha muito a empatia para garantir que todos se sintam apoiados, mesmo à distância.

Em outro caso, temos a liderança inclusiva, ela cria ambientes de trabalho que celebram as diferentes perspectivas e experiências de cada colaborador da equipe, pois impulsiona a diversidade, mas não só torna a cultura da empresa mais rica, como também é um impulsionador poderoso da inovação.

Temos também a liderança com propósito, pois junto aos líderes, são alinhados às metas da empresa a valores éticos e sociais, pois é mais do que apenas atingir metas, mas sim criar um impacto positivo no mundo, dando um significado mais profundo ao que fazemos.

E a que é mais bem vista, a liderança sustentável, que aborda a sustentabilidade, equilibrando a eficiência operacional com a responsabilidade social e ambiental. A liderança sustentável não visa apenas resultados imediatos, mas considera o impacto a longo prazo nas pessoas e no planeta. Essas lideranças estão se ajustando às demandas do mercado atual, encarando sua complexidade nas relações de trabalho modernas e no que se espera do mundo corporativo que vive em constante movimento.

A habilidade de liderar de maneira autêntica, empática e alinhada a propósitos mais amplos torna-se não apenas uma vantagem competitiva, mas um pré-requisito para o sucesso sustentável das organizações.

CONCLUSÕES OU CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo identifica e analisa o quanto uma filosofia pode conceituar o campo organizacional. E que para atingi-lo, se faz a identificação dos conceitos de espiritualidade, pontuando consistências e inconsistências presentes. Foram analisados os conceitos de espiritualidade, onde demonstraram sua amplitude e capacidade de adaptação às percepções da realidade, de valores e desejos dos indivíduos, além dos aspectos culturais, dependendo da localidade.

Tal filosofia se mostra como um elemento humano, tanto no ambiente individual, social e como profissional, e este quando vivenciado nas organizações, mostra um relevante progresso para o atingir as metas organizacionais, sem sacrificar seus colaboradores, ou chegar a criar impedimentos de como conseguir

atender as demandas. Com essa prática na organização proporciona o bem-estar entre seus colaboradores, tornando o trabalho menos oneroso e mais prazeroso.

Além disso, a vivência espiritual na organização é uma oportunidade que transmite os valores e atitudes apreciados pela organização. Salienta-se que a vivência da espiritualidade na organização não significa doutrinar as pessoas, não é obrigar as pessoas a adotar a religião da empresa, mas sim acompanhar e respeitar a diversidade de crenças.

Então, tal filosofia no campo organizacional não é incentivo a religião, mas a atitudes que favoreçam o bem estar comum, a harmonia dentro da organização, a qualidade de vida do colaborador, a qualidade no trabalho e uma relação saudável e consciente com a sociedade e o meio ambiente.

Como os seres humanos são complexos, com suas razões, emoções e espírito, tais investigações e ações nas organizações concederam atenção exclusiva à razão, deixando de lado o fato de que os seres humanos também são dotados de emoções, mas hoje essa filosofia vem sendo aceita. Com o objetivo geral de identificar o nível de espiritualidade no trabalho, o encontrado viu-se que há um consenso sobre o conceito da espiritualidade organizacional pelos respondentes, os quais mencionaram, de forma recorrente, o companheirismo, a harmonia, respeitar colegas e união, como palavras acerca do conceito de espiritualidade.

Esse perfil reforçou o vínculo interpessoal, o que reflete maior comprometimento individual pelo grupo, tanto do ponto de vista técnico, quanto pessoal. Hoje o tema espiritualidade no trabalho é tratado como algo subjetivo e transcendente, o sentido do trabalho na vida do colaborador e de como ele se sente participante da organização, quando a importância dele em relação com os outros colegas de trabalho.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, V. C.M. **Inteligência espiritual**. São Paulo. Ibrasa. 2004.

Revista Brasileira de Administração, ANO 32, Nº 145, Novembro/Dezembro 2021.

BRISKIN, A. **A riqueza espiritual no ambiente de trabalho no ambiente de trabalho: quando o sucesso dos negócios depende do seu bem-estar**. São Paulo: Futura, 1997.

BASTOS, A. V. B; AGUIAR, C. V. N. **Conflito trabalho-família**. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Novas medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 123-131.

NAVARO-YASHIN, Y. **Affective spaces, melancholic objects: ruination and the production of anthropological knowledge**. Journal of the Royal Anthropological Institute, v. 15, n. 1, p. 1-18, 2009.

BRISKIN, A. **A riqueza espiritual no ambiente de trabalho no ambiente de trabalho: quando o sucesso dos negócios depende do seu bem-estar.** São Paulo: Futura, 1997.

CURY, A. **Organização e Métodos: uma visão holística.** São Paulo. Atlas, 2006.

GOLEMAN, Daniel. **Trabalhando com a inteligência emocional.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

MURAD, A. **Gestão e espiritualidade: uma porta entreaberta.** Coleção Ética e Negócios. São Paulo. Paulinas. 2007.

Covid: saúde mental piorou para 53% dos brasileiros sob pandemia, aponta pesquisa. BBC NEWS BRASIL, cidade de publicação, 14 abril 2021. Disponível em: < <https://www.bbc.com/portuguese/geral-56726583> > Acesso em: 01, junho de 2024