



FAED

**Trabalho de Conclusão de Curso**

A ESPIRITUALIDADE NA SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS  
UM ESTUDO NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO

Juliana Rita Chiapetti Herdina

Curso Tecnologia do Vestuário

Dois Vizinhos  
2005

**A ESPIRITUALIDADE NA SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS  
UM ESTUDO NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO**

**Juliana Rita Chiapetti Herdina**

O presente estudo versará sobre a espiritualidade nas empresas, a relação do pessoal com o profissional. Este estudo tem como objetivo a busca da titulação de Tecnóloga do Vestuário com a elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso de Tecnologia do Vestuário da Faculdade Educacional de Dois Vizinhos – FAED.

Orientador: Prof. Aparecido Bidóia

**Curso Tecnologia do Vestuário**

Dois Vizinhos  
2005

**União de Ensino do Sudoeste do Paraná**

Faculdade Educacional de Dois Vizinhos

Curso Tecnologia do Vestuário

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova o trabalho de  
Conclusão de Curso

**A ESPIRITUALIDADE NA SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS  
UM ESTUDO NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO**

elaborado por

**Juliana Rita Chiapetti Herdina**

como requisito parcial para a obtenção do grau de

Tecnóloga do Vestuário

***COMISSÃO EXAMINADORA***

---

Prof. Aparecido Bidóia  
(Orientador)

---

Profa. Janeti D'Andréa

Dois Vizinhos \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2005

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço à todos os que estiveram ao meu lado, me apoiaram e incentivaram em todos os momentos de desespero.

Foi preciso muita força e incentivo de todos para continuar na batalha de cada passo que foi preciso dar para chegar ao fim dessa primeira etapa.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>07</b>
<b>1. FUNDAMENTAÇÃO TEORICA.....</b>	<b>08</b>
1.1 Publico Alvo.....	08
1.2 Espiritualidade Organizacional.....	08
1.2.1 Empresa espiritualizada.....	09
1.2.2 Espiritualidade no trabalho.....	10
1.3 Objetivos do Trabalho Humano.....	12
1.3.1 Significado do trabalho.....	13
1.3.2 Busca do Significado no Trabalho.....	14
1.4 Importância dos Recursos Humanos.....	15
1.5 Autoconhecimento e Autodesenvolvimento.....	15
1.6 Importância da Organização.....	17
1.6.1 Ambiente de Trabalho.....	18
1.6.2 Importância de um ambiente agradável.....	19
1.7 FEEBACK.....	20
1.8 STRESS.....	20
<b>2. METODOLOGIA.....</b>	<b>21</b>
2.1 Tipo de pesquisa.....	21
2.2 Amostragem técnica da coleta de dados.....	21
2.3 Procedimento da coleta de dados.....	21
2.4 Tabulação.....	22
<b>3. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....</b>	<b>22</b>
3.1 Resultados do questionário.....	22
3.1.1 Resultado do questionário aplicado nos acadêmicos para avaliar a presença de espiritualidade organizacional.....	22
3.1.2 Causas .....	29
3.1.3 Conseqüências.....	29
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>31</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>33</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>35</b>
<b>MANUAL.....</b>	<b>36</b>

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho apresenta uma pesquisa sobre espiritualidade organizacional, um tema recente, que ainda encontra grande resistência nas organizações, por ambas as partes, empresários e funcionários.

Muitos gestores ainda acreditam que esse tema esteja relacionado diretamente a práticas religiosas e que, caso o estimulem, poderão surgir sérios conflitos no ambiente de trabalho. No entanto, a prática da espiritualidade nas empresas assume um papel diferenciado: estimular a harmonia entre as pessoas.

Espiritualidade no ambiente de trabalho consiste num processo de aprendizado constante mediante as adversidades e as diferenças entre as pessoas, assim como sempre visa o benefício de todos os envolvidos no processo organizacional. Não é a lei do ganha, é a lei do dividir para somar.

As empresas desenvolveram sistemas evoluídos, impulsionando o homem à um mundo cada vez mais material e consumista. Agora colhemos o fruto de um sistema capitalista e monopolista e inconsciente, pois o nosso ser humano que presta a mão-de-obra está no extremo da neurose, vive estressado e alienado.

Qualidade de vida no trabalho, deve ser vista como prioridade nas empresas que desejam entrar para o novo mundo. Oferecer aos colaboradores algo além do salário ganha-lhe dá segurança para fazer parte desta nova empresa espiritualizada. Para implantar novas idéias deve-se trabalhar com uma visão holística, sem entrar em confrontos com opiniões particulares, motivar qualidades presentes em todos. Não se deve obrigar ninguém a nada, apenas deixar claro os benefícios.

O presente trabalho mostra que a implantação da espiritualidade organizacional, vai mudar o pensamento que cada um tem de si mesmo, é trabalhar o seu eu interior, rever seus conceitos, e traçar metas de vida. As empresas devem desenvolver as pessoas no conceito de ética e moral.

## FUNDAMENTAÇÃO TEORICA

### 1. PUBLICO ALVO

O publico alvo deste trabalho, são os acadêmicos do 4º período do curso de tecnologia do Vestuário, da instituição de ensino UNISEP/FAED, que trabalham em empresas do setor de confecção do sudoeste do Paraná.

O segmento produtivo será focado nas empresas de confecção em geral, que possuem funcionários, adquirindo conhecimento acadêmico.

### 1.2 Espiritualidade Organizacional

Boog cita uma declaração feita por U. Thant, que foi secretário-geral da Organização das Nações Unidas nos anos 70:

“Espiritualidade é um estado de conexão com a vida. É uma experiência de ser, pertencer e cuidar. É sensibilidade e compaixão, alegria e esperança. É harmonia entre a vida interior mais profunda e a vida exterior é a compreensão suprema da vida no tempo e no espaço, a sintonia do ser interior com os grandes mistérios e segredos que existem ao nosso redor. É a crença na bondade da vida e na potencialidade de cada pessoa humana, para contribuir com ela com bondade. É a crença na vida como parte do eterno fluxo do tempo, em que cada um de nós veio de algum lugar e está destinado para algum lugar. Sem tal crença, não pode haver prece, meditação, paz e felicidade.” (1999, p.69)

Quando os funcionários conscientes do seu papel na empresa e na sociedade, gostam do que fazem e acreditam nos valores da organização, os profissionais se sentem muito mais felizes e motivados.

Auguste Comte (2002, p. 27) apud Oliveira, “a sociedade modelo teria com o princípio o amor, como base a ordem e por fim o progresso.”

Resta, portanto evidente que o sentimento, bem como os outros fatores, é imprescindível para os empreendimentos que desejam destacarem-se no seu meio.

Muitas empresas buscam estimular os colaboradores através de programas que oferecem premiações ou mesmo cestas de benefícios atraentes, entretanto, em alguns casos, apesar de conceder esses diferenciais, o clima interno permanece cercado por insatisfação e conflitos. Isso muitas vezes acontece tendo em vista que

o interior das pessoas está sendo deixado de lado ou simplesmente nunca foi trabalhado adequadamente pela organização.

Espiritualidade organizacional não deve ser confundida com religião e nem deve ser tratada como tal, se trata de um meio de comunicação que permite o respeito às dimensões física, intelectual, emocional e espiritual.

O indivíduo na organização possui também sentimentos e emoções que refletem nas suas atitudes, no seu jeito de ser e pensar, de acordo com a cultura, valores. Seu conceito de vida difere do de sua equipe podendo gerar divergências ou intrigas, reduzindo a produtividade individual e conseqüentemente refletindo no todo.

Boog afirma que: “Não é possível limitar o espírito à vida pessoal e separá-lo da profissional, assim como não é possível separar nossa totalidade para deixar de nos manifestarmos por inteiro sempre e em qualquer lugar. É o nosso estado natural.” (1999, pg 69).

Vida pessoal e profissional, fazem parte de um todo e somente unidas desenvolvem-se de maneira eficaz. Os seres humanos são constituídos de valores que são os pilares internos das organizações. Deve-se saber respeitar o lado emocional de cada ser, tendo em vista que somente unindo emoção e razão pode se trabalhar objetivando um máximo de aproveitamento de cada funcionário.

### **1.2.1 Empresa espiritualizada**

Segundo Boog: “Com a oportunidade de desabrochar como seres totais no ambiente de trabalho, além do dinheiro ganho, podemos crescer espiritualmente, liberar nossa criatividade, aprender a estar e trabalhar em grupo, co-criar, estabelecer relacionamentos mais profundos, liderar e ao mesmo tempo ser liderado, praticar a comunicação e a cooperação. Como conseqüência, e de forma não mensurável convencionalmente, podemos melhorar a saúde, reduzir o estresse, encontrar felicidade onde menos imaginávamos que ela estivesse.” (1999, p. 70).

Seria como desbloquear portas e ativar cada parte do corpo para voltar a viver, sentir a liberdade e viver bem.

De acordo com Chopra, “a empresa deve rever os seus valores, uma empresa que pratica a espiritualidade, procura incentivar programas voluntários, cuida do meio ambiente, recicla o lixo, dá bons exemplos.” (2000, p.26)

A empresa começa cuidando do jardim da frente, que causa uma boa impressão, mantém a empresa sempre limpa, recicla o lixo, cria programas de treinamentos, promove gincanas, traz a família do funcionário para dentro da empresa. Mostrar ao funcionário o que ele está produzindo, para que público consumidos está destinado o produto que estão criando, enfim todo o processo de criação, de desenvolvimento, o projeto de um produto, deve ser apresentado ao cliente interno, é uma das maneiras de entusiasamá-lo a produzir melhor, com menos defeito e gerar maior produtividade.

Chopra cita que “Deve-se rever quais valores estão alinhados com essa questão e os quais que não estão alinhados que deverão se repensados! Na verdade é um processo lento de conquista, que devem ser muito bem negociados. É preciso criar um esquema que gere uma prosperidade que é muito maior que o dinheiro.” (2000, p. 70)

O funcionário percebe que a vida tem mais sentido, quando seu trabalho tem um novo significado, quando ele encontra a verdadeira razão de trabalhar, no que está produzindo, ele precisa estar consciente de que não está ali somente para gerar lucros, mas para satisfazer clientes externos e deixar para que o lucro se torne uma consequência do trabalho.

Segundo Chopra, “as soluções devem partir do valor de não ferir as crenças existentes. Você pode aplicar um trabalho de yoga, por ele fazer bem ao seu corpo, á sua mente, sem explorar aspectos religiosos”.(2000 p. 56)

Não se deve bater de frente com questões particulares, a empresa deve fazer um trabalho com visão holística, trabalhar de forma clara e objetiva, explicar objetivos em busca de qualidade de vida, e satisfação para cada um.

### **1.2.2 Espiritualidade no trabalho**

Vergara afirma ainda que: “Veja se sua resposta coincide com a minha: você descobriria o que o motiva e avaliaria se o que o trabalho representa para você é compatível com essa motivação. Por outro lado encontramos significado no trabalho, você se sentiria motivado a realizá-lo. Lidera você e lucra a empresa, num contrato psicológico que, em essência, é um conjunto de expectativas. Você espera da empresa uma serie de recompensas que irão satisfazer

suas necessidades e a empresa espera de você que despenda sua energia para satisfazer aos objetivos dela.” (2000, p. 67).

Realizando tarefas que lhe proporcionam prazer, sua capacidade irá cada vez mais, aumentar, produzirá mais, com maior facilidade, sem sentir-se cansado e desmotivado.

Chopra afirma que “espiritualidade nas empresas dá a possibilidade das pessoas serem reconhecidas como humanas.”(2000 p. 81)

Devemos aplicar o amor dentro das organizações. O local em que trabalhamos deve dar vazão e motivar essa nossa vontade de praticar o bem para com o próximo.

Segundo Chopra, “mostrar que espiritualidade é o desenvolvimento da consciência, o autoconhecimento, dar valor para aquilo que as pessoas são de verdade. As empresas gastam fortunas em recolocação de funcionários, então vamos ver se há pessoa certa no lugar certo.”(2000 p. 30)

Boog define, “A espiritualidade no trabalho é um movimento amplo e crescente de busca de estados mais elevados de consciência, que estimulem as pessoas, equipes e as organizações a identificar e praticar ações visando tornar a empresa uma cidadã consciente em sua comunidade, região e planeta.”(1999, p. 66)

Espiritualidade é a consciência de que não viemos ao mundo para nos auto-satisfazer, mas para nos colocarmos a serviço das outras pessoas. E isso não significa um ato isolado. É uma postura para as 24 horas do dia. Essa atitude vem como consequência da harmonia entre as quatro dimensões que formam o ser humano: racional, social, emocional e espiritual. Um profissional realizado, de alto desempenho, só consegue chegar a esse patamar se tiver os quatro aspectos em equilíbrio.

Podemos desenvolver espiritualidade nas organizações da seguinte maneira: como base deve-se ter a aceitação da diversidade, estimulando a criatividade, intuição, ética, ecologia e o trabalho voluntário.

Estimular qualidades comuns às pessoas, como autoconhecimento, valores ideais, encarar a diversidade, visão holística, celebrar a diversidade, independência, interesse, estabelecer tudo num contexto mais amplo, com compaixão e espontaneidade.

Como princípio uma empresa deve ter respeito pela diversidade.

### 1.3 Objetivos do Trabalho Humano

A dimensão racional é a que usamos para definir nossos objetivos. Já a social significa que somos interdependentes e, por isso, precisamos aprender a conviver com a diversidade. A dimensão emocional está ligada ao impacto que nossas ações provocam nos outros, enquanto a espiritual significa crer em algo que transcende o material e dá sentido à vida.

Medeiros apud Boog, “num nível de consciência, equilíbrio e conforto que possibilite o fluxo de motivação necessária à espontaneidade que formula o prazer e o entusiasmo indispensáveis à qualidade de vida garantidora de qualidade de resposta em que se compreende participação, envolvimento e comprometimento efetivos.” (1999 p. 67)

Segundo Boog, “A espiritualidade no trabalho tem implicações diretas na relação da empresa com os clientes, visão de resultados, liderança, gerenciamento de pessoas, ecologia, educação, desenvolvimento e bem-estar físico, emocional e liderança. Com isto se encorajam ações de transformação pessoal em seus relacionamentos e em seu ambiente.”(1999 p. 69)

Entender que a espiritualidade configura-se como um caminho que ajuda a desenvolver a consciência de estar neste mundo de um modo responsável. A espiritualidade pode ajudar a assumir as responsabilidades perante a vida com todos os sentidos, dos quais a responsabilidade profissional é apenas um.

Segundo Boog, “Quando trabalhamos o tema espiritualidade no trabalho, os benefícios que podem ser esperados são a melhoria da qualidade de vida individual e coletiva, o estímulo á situações de crescimento e desenvolvimento, o incentivo do sentido de parceria, criatividade, cooperação e trabalho em equipe.” ( 1999, p. 69)

Nesse cenário turbulento, a espiritualidade desponta como um caminho para uma relação mais saudável entre os funcionários e as empresas em que atuam, considerando o trabalho como parte de algo que transcende os aspectos materiais e contempla, também, as dimensões psíquicas, sociais e espirituais. As pessoas buscam alguma coisa que diminua a tormenta do cotidiano e as impeça de serem tragadas pelo mundo do trabalho

Conforme Claro e Nickel (2002 p. 17) “Já faz algum tempo, que a área de RH passou de um simples departamento de pessoa para um agente de transformações

na organização, provocando mudanças e oferecendo sustentação na implementação das mesmas.”

De acordo com Claro e Nickel “A empresa que opta pela vanguarda em gestão de pessoas certamente obterá resultados benéficos a sua saúde organizacional, aumentando a produtividade, garantindo a sobrevivência do negocio e propiciando a satisfação aos empregados.” (2002 p. 17)

Segundo Bergamini “O ritmo da rápida mudança transforma-se em dificuldade em adaptar-se com rapidez considerada suficiente as novas descobertas, provocando assim um meio ambiente muito turbulento, no qual o ajustamento se torna uma difícil missão para todos.” (1997 p. 143)

### **1.3.1 Significado do trabalho**

Espiritualidade significa caminhar em direção á integração, á união, a unidade universal.

Chopra cita que, “o mercado esta tomando consciência que as pessoas não são mais maquinas. As pessoas que trabalham naquilo que não gostam irão produzir com qualidade durante um certo tempo, depois elas se desmotivam”.(2000 p.37)

Não é suficiente que cada um individualmente, queira praticar o bem. Esta deve ser a política de uma organização. Só então as pessoas conseguirão viver em função do bem, da ética da caridade de forma mais completa.

Chopra afirma ainda que, “Nada pode ser obrigado, pois senão a empresa trabalha com valores antigos. A empresa facilita, disponibiliza e o funcionário opta. Você facilita a vida do funcionário.” (2000 p. 67)

Obrigiar o funcionário a cumprir regras não vai adiantar, tudo deve ser trabalhado de maneira que cada um faça parte se quiser, que sintam-se à vontade, por opção, sem pressão da empresa. Apenas oferecer, e deixar que cada um faça sua escolha, veja o que é melhor para si mesmo, e ir a busca do que lhe faça bem, para que dessa forma a empresa cresça.

### 1.3.2 Busca do Significado no Trabalho

De acordo com Boog “Uma vez contatado o significado, podemos reconhecer aquilo que não faz sentido. Coisas que fizemos durante muito tempo, sem nos questionar um instante, podem não mais fazer sentido.”(1999, p. 72)

A vida precisa ter um sentido, e para isso é que deve-se dar um sentido a ela, percebendo aí o que querem levar adiante, e quais pontos deverão mudar. Dando significado a vida perceberão que certas coisas, não tem mais significado como anteriormente, e a partir daí inicia-se a busca pelo desenvolvimento. A consequência do autoconhecimento, na busca pelo significado, gerando o autodesenvolvimento.

Boog afirma que “A busca de significado é um desejo humano fundamental em todas as áreas das atividades e dos relacionamentos. Constatar o significado de um propósito, de um trabalho, dos eventos da vida conduz a uma qualidade muito diferente do que quando estamos desprovidos do significado.”(1999, p.72)

Segundo Boog, “O contato com o significado mobiliza a totalidade do ser humano, não apenas em seus aspectos racional ou físico, mas fundamentalmente no aspecto espiritual ou existencial.”(1999 p. 68)

Quando a vida tem um significado, o trabalho tem sentido, é se torna mais fácil e prazeroso de se viver. Se produz mais e com menos esforço, reduz o desgaste físico e mental que gera o estresse, diminui a rotatividade, cresce o grau de satisfação, e a saúde melhora.

Segundo Boog, “essa percepção do significado do trabalho, nos permite desenvolver outro aspecto muito importante, a responsabilidade pelo todo. Não basta apenas ver e perceber o todo”.(1999 p. 70)

Neste momento é que deve-se agir, chega de falar e planejar, deve-se partir para a ação. Quando os funcionários já perceberam o significado em suas vida, a empresa deve partir para ação, se for necessário mudar funcionários de atividades, adequá-los as suas preferências, deve-se fazer, pois é dessa maneira que cada um irá exercer sua capacitação, e responsabilizar-se pelo todo. Deixa de lado sua conformidade e parte para ação.

## **1.4 Importância dos Recursos Humanos**

Moscovici cita que “Competência interpessoal é a habilidade de lidar eficazmente com relações interpessoais, de lidar com outras pessoas de forma adequada às necessidades de cada uma e às exigências da situação”.(2002 p. 73)

O setor de recursos humanos deve estar preparado para esta mudança na empresa, é necessário saber lidar com pessoas, e como cada um é um ser individual, único, e todos pensam de forma diferente, possuem culturas e valores diferentes, diante disso, deve-se criar valores abrangentes, mudar os hábitos mais comuns, buscar uma integração, e não entrar em atritos.

Peter Russel apud Boog, “É preciso compreender que todos nós, participantes de um processo evolucionário planetário e – de acordo com o pensamento de Peter Russell – células de um emergente cérebro e coração globais, temos nossa parcela de responsabilidade.” (1999 p. 69)

Todos os funcionários da empresa fazem parte de um todo maior, que precisam unir-se para que a empresa funcione de maneira produtiva, os funcionários são células, que fazem a empresa produzir, como o corpo humano, é constituído de células, e quando uma não está bem, todo o organismo não funciona em otimização.

Tereza Viana apud Boog, define autodesenvolvimento como, “responsabilizar-se pelo projeto do próprio crescimento, ser o agente transformador e diretor da própria Carreira e da Vida.”(1999 p. 70)

O autodesenvolvimento gera a responsabilidade, e está é a base para se partir para as mudanças em busca do crescimento.

## **1.5 Autoconhecimento e Autodesenvolvimento**

Segundo Srour: “Nos últimos tempos, as relações de trabalho nas empresas competitivas passaram por radicais mudanças: os trabalhadores deixaram de ser descartáveis e desqualificados (meras engrenagens das linhas de produção), para tornar-se trabalhadores qualificados e polivalentes (profissionais organizados em ilhas de trabalho).” (1998, p. 20).

A busca pelo conhecimento, aperfeiçoamento, se não conduzidas de forma adequada geram stress e doenças.

Boog afirma que: “As pessoas procuram se autoconhecer, identificar seus verdadeiros talentos, contatar seus aspectos negativos, trabalham em seu autodesenvolvimento, valorizam a genuína motivação, enfim, buscam significado para suas vidas.” (1999, p. 67).

Espiritualidade é um modo de olhar a si mesmo, e a vida, isso ajuda cada um a viver melhor. A vida é uma totalidade, embora apresente manifestações distintas não significa que tenha que ser compartimentada em diferentes setores, apenas devemos ter consciência de respeito, buscar conhecimento, apreender com a equipe, e ter autoliderança. Ter responsabilidade, ética e qualidade, na vida, assim se trabalha com emoção e razão.

Persistir em algo no qual não se possua habilidade, só aumenta a insatisfação, dessa maneira deve-se, procurar tarefas que lhe proporcionam satisfação, e nestas buscar conhecimentos e trabalhar.

Segundo Vergara: “A busca do autoconhecimento, certamente, conduz ao autodesenvolvimento. Ambas, provavelmente, lhe permitirão entender suas motivações e as dos outros (acione as funções psíquicas) e, a partir, daí, contribuir, via estímulos, para tal motivação, realmente conduza à ação que a empresa espera.” (2000, p. 67).

Voltar a estudar, a conhecer o mundo novo, não apenas deslumbrar-se com as novas tecnologias, mas sim procurar entendê-las. Estar atento às novidades, buscá-las e trabalhá-las.

Segundo Vergara: “É um conhecimento sentido, vivenciado, encoberto, mas que se pode descobrir e essa descoberta se faz pela vida afora.” (2000, p. 67).

É necessário estar inquieto, no mundo tecnológico quem se acomoda, se atrofia.

Espiritualidade nas empresas refere-se a respeito a vida. Considerar o ser humano na sua totalidade, respeitando e investindo em todas as suas dimensões: física, intelectual, emocional e espiritual; criando uma cultura corporativa sustentada em valores, fazendo com que a ética e os valores humanos universais e espirituais iluminem as decisões, as estratégias, as políticas e todos os relacionamentos da organização.

Segundo Vergara: “Significado dá certa direção, informa-lhe as formas pelas quais as coisas fazem sentido para você. Encontrar um significado no trabalho o motivaria a crescer junto com os objetivos empresariais.” (2000, p. 66).

Busca incessante de novos conhecimentos, idéias, maneiras de melhorar o trabalho, devem ser sugeridos aos funcionários para que se entusiasmem.

Kanaane afirma que: “De certa forma, as lideranças terão que considerar tanto os aspectos subjetivos, necessidades, expectativas, sentimentos dos funcionários – como as ações desempenhadas por sua equipe, como parâmetro para o desempenho profissional eficaz.” (1999, p. 42).

Desse modo, as pessoas responsáveis pelo grupo de trabalho devem estar atentas ao emocional do empregado, sendo que somente dessa forma poderá obter o almejado êxito.

Segundo Oliveira: “A função administrativa dentro de uma empresa é fundamentalmente voltada para o social. Ela deve além de comandar, dirigir e orientar o pessoal, coordenar e harmonizar todos os atos e todos os esforços coletivos.” (2002, p. 218).

O relacionamento humano é a melhor maneira de retratar a função do setor de recursos humanos.

### **1.6 Importância da Organização**

A empresa precisa definir sua missão, seus valores, sua identidade, e sua razão de existir, para poder apoiar suas políticas, procedimentos, ações internas e externas sob este aspecto.

De acordo com Moscovici devemos, “Ajudar o indivíduo a adquirir e desenvolver comportamentos mais funcionais que os utilizados até o momento, para sua maior competência e ajustamento psicossocial.” (2002 p. 63)

É necessário que a empresa de uma base de sustentação, apóie o funcionário a busca pelo autoconhecimento e ao autodesenvolvimento. A empresa e funcionário precisam rever seus valores, e mudar seus conceitos, adequá-los ao novo mercado, ou a então a empresa acabará vendo se obrigada a mudar tarde demais, o que geralmente é um perigo para a economia da empresa.

Chopra afirma ainda que “mudança de atitude reverte-se em maior produtividade, maior satisfação no trabalho, maior satisfação dos clientes, e é óbvio lucro. Através do autoconhecimento o funcionário produz mais e cria mais.” (2000 p. 27)

Muitos profissionais já não se satisfazem apenas com a perspectiva de bater metas e receber um gordo bônus no fim do ano. Não querem mais atuar numa empresa que tem valores tão diferentes dos seus. Não estão mais dispostos a abrir mão da vida pessoal

De acordo com Chopra (2000 p. 32):

“A empresa com competência espiritual, é aquela que mantém seus funcionários bem treinados, satisfeitos com a situação, preparados para fazer aquilo que eles fazem, as equipes funcionando com cooperação! Isso diminui a competição interna. Cria uma saudável interdependência. Faz com que as pessoas não tenham medo de ensinarem o que sabem aos outros para terem vantagem competitiva. A empresa deverá jogar com autoconfiança.”

Hoje, os profissionais precisam ver sentido no que fazem.

Muitos executivos acham que, porque estão no comando, seus funcionários é que tem de servi-los. Mas isso já não funciona. Hoje, as empresas precisam contar com o coração, a mente e o espírito dos seus colaboradores. E só consegue isso quando o líder deixa de lado o desejo de poder e serve, em vez de ser servido

### **1.6.1 Ambiente de Trabalho**

Segundo Boog, “Nós passamos uma grande parte do” Horário nobre “de nossas vidas nas empresas; então, é justo e previsível que busquemos também neste local, privilegiado um conjunto de significados para nossas missões de vida.”(1999, p. 63)

Sentir-se bem no local de trabalho é fundamental, devemos trabalhar em um local agradável, pois é na empresa que passamos grande parte do nosso dia. É no trabalho que buscamos nosso sentido para a vida. E quando encontramos este significado, é certo que estamos no caminho do crescimento.

Segundo Boog, “ O lugar de trabalho deixa de ser só um lugar para se ganhar um salário no fim do mês ou para gerar lucros, para ter um sentido mais ampliado de satisfação.”(1999 p. 73)

As empresas vencedoras sabem que a inovação e a ambição vêm do coração. Se você não trabalha com o coração, não é competitivo como deveria ser. E o mercado já não tem espaço para isso

Segundo Chiavenato: “As pessoas passam maior parte de seu tempo na organização, em um local de trabalho que constitui seu habitat. O ambiente de

trabalho se caracteriza por condições físicas e materiais e por condições psicológicas e sociais.” (2004, p. 430).

Assim, resta claro que se faz necessário amadurecer tal conceito nos empresários, de maneira que os mesmos possam oferecer esse suporte.

Fazer do local de trabalho um ambiente prazeroso, proporcionará liberdade, conforto, e dará um novo aspecto a vida.

Ainda conforme Chiavenato: “Um ambiente saudável deve envolver condições ambientais físicas que atuem positivamente sobre todos os órgãos dos sentidos humanos. Do ponto de vista de saúde mental, o ambiente de trabalho deve envolver condições psicológicas e sociológicas saudáveis que atuem positivamente sobre o comportamento das pessoas evitando impactos emocionais como o estresse.” (2004, p. 430).

Esse apontamento esclarece que as chamadas “condições do local de trabalho”, além de serem primordiais e inerentes às empresas, devem, acima de tudo, proporcionar além de condições saudáveis, um ambiente capaz de estimular que, nele, sejam realizadas as tarefas.

### **1.6.2 Importância de um ambiente agradável**

Chiavenato segue dispondo que: “Um ambiente de trabalho agradável pode melhorar o relacionamento interpessoal e a produtividade, bem como reduzir acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade do pessoal. Fazer do ambiente de trabalho um local de trabalho agradável tornou-se uma verdadeira obsessão para as empresas bem-sucedidas.” (2004, p. 431).

Essa idéia evidencia a necessidade e a potencialidade que atualmente o chamado “setor de recursos humanos” ou “RH” possuem no contexto empresarial, tendo em vista que através dele poderá se estar atento ao que acontece com cada funcionário, não limitando-se somente ao espaço físico da empresa mas indo além, chegando a identificar quais problemas que afetam aquele empregado no ambiente “extra empresarial”, como por exemplo, em sua residência.

Segundo Oliveira: “O ser humano busca no trabalho não só o necessário para sua sobrevivência, mas a realização de seus sonhos, através de um recebimento de salário que não somente lhe permita comer, vestir-se, mas que lhe permita também ter o prazer e o conforto em sua classe social.” (2002, p. 27).

Estabelecer metas, ter sonhos, dar sentido a vida e significado ao trabalho, conduzirão as pessoas a encontrar a tranquilidade.

## 1.7 FEEDBACK

**Feedback** – Informações sobre o seu desempenho.

Refere-se a informações que dizem como eles estão se desempenhando.

Moscovici define, “O termo feedback é também empregado em um sentido mais restrito para significar que o comportamento de um objeto é controlado pela margem de erro à qual o objeto está sujeito, em um dado momento, com referencia a um objetivo específico. O *feedback* é, então, negativo, isto é os sinais do objetivo são usados para restringir saídas que, sem correção, ultrapassariam o objetivo.”(2002, p. 63)

Moscovici, afirma que “O autoconhecimento só pode ser obtido com ajuda dos outros, por meio de *feedback*, o qual precisa ser elaborado para auto-aceitação de componentes do *eu cego*.” ( 2002, p. 62)

O feedback está sendo muito usado nas empresas para avaliar o autoconhecimento do funcionário, funciona como uma auto-avaliação, rever seus atos, analisá-los e repensa-lós. Nessa etapa, ele percebe qual seus valores, gostos, e aprende a trabalhar melhor seu lado positivo, e lidar com o lado negativo, para que haja crescimento pessoal e como consequência crescimento profissional.

## 1.8 STRESS

Chiavenato define estresse como, “um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa decorrente de estímulos ou estressores que existem no ambiente.”( 2004, p. 89)

O estresse é ocasionado devido a fatores de ambiente, pressão da empresa, frustrações, que ocorrem porque a empresa ainda não está sabendo lidar com seus funcionários.

Segundo Chiavenato estresse, “é uma condição dinâmica, na qual uma pessoa é confrontada com uma oportunidade, restrição ou demanda relacionada com o que ele deseja.”(2004, p. 94)

Chiavenatto cita que, “o estresse é a soma das perturbações orgânicas e psíquicas provocada por diversos agressores... Certos fatores relacionados com o trabalho, como sobrecarga de atividades...”(2004, p. 83)

O estresse ocasionado da sobrecarga de trabalho, rigidez e monotonia, refletem na organização nas conseqüências de rotatividade, absenteísmo, baixa produtividade e baixa qualidade.

## **2. METODOLOGIA**

Inicialmente foi planejada a pesquisa, criando-se um cronograma com cada etapa a ser seguida, que compreende de fases distintas que envolvem a escolha do tema, elaboração do plano de trabalho, identificação, localização, compilação, fichamento, análise, interpretação e coleta de dados.

### **2.1 Tipo de pesquisa**

Pesquisa de natureza aplicada, gerando conhecimentos para a aplicação prática, através de palestras. Abordagens qualitativas, considerando que há uma nova relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, mudando a rotina de vida.

A pesquisa bibliográfica, modo pelo qual foram elaborados os procedimentos técnicos tendo por base materiais já publicados.

Objetivo exploratório, visando proporcionar maior familiaridade com o problema, e dessa forma dar significado ao trabalho, buscando autoconhecimento que gera o autodesenvolvimento. Os procedimentos técnicos são através de pesquisas bibliográficas, tendo por base materiais já publicados.

### **2.2 Amostragem técnica da coleta de dados**

Foi realizada, na sala de aula, com os acadêmicos do 4º período do curso de Tecnologia do Vestuário da União de Ensino do Sudoeste do Paraná, os quais trabalham, ou administram indústrias de confecção na região Sudoeste do Paraná.

### **2.3 Procedimento para coleta de dados**

Os instrumentos para coleta de dados, feita através da elaboração e aplicação de questionários, nos funcionários de indústrias do setor de confecção, para avaliar o grau de espiritualidade dos funcionários, e outro questionário para analisar o interesse dos gerentes, em investir na implantação da espiritualidade organizacional.

## **2.4 Tabulação**

Foram divididos em duas etapas, a primeira os questionários foram analisados, e apresentados em tabelas, divididos de forma que cada um desse o enfoque devido ao tema em questão. Na segunda etapa, os dados foram analisados e apresentados estatisticamente.

## **3. RESULTADO E DISCUSSÃO**

### **3.1 Resultado do questionário aos funcionários**

#### **3.1.1 Resultado do questionário aplicado nos acadêmicos para avaliar a presença de espiritualidade organizacional**

1 - Você está satisfeito com a sua empresa?

Sim	20%
Razoável	26.7%
Não	53,3%

De acordo com o resultado podemos observar a insatisfação dos funcionários que estão em busca de qualidade de vida, satisfação, procurando empresas que dão valor aos seus colaboradores. Estas empresas reconhecem que a qualidade do

produto final só resulta no objetivo, quando se valoriza o cliente interno, e dá a ele suporte para buscar conhecimento.

2 - Você tem liberdade de falar com seu chefe de assuntos de seu interesse?

Sim	7%
Às vezes	27%
Não	66%

Podemos perceber que 66% dos funcionários, não têm liberdade para expor seus problemas, reclamar, dar sugestões, ou propor novas idéias. Hoje os colaboradores, tem uma visão holística da empresa, não estão alienados a uma função, suas idéias e sugestões devem ser ouvidas e aceitas pela empresa, para crescimento de ambos.

3 - A administração da sua empresa costuma solucionar os problemas que afetam o seu trabalho?

Sim	20%
Às vezes	40%
Não	40%

As empresas desejam somente o lucro em cima do trabalho. Não estão interessadas nos problemas dos funcionários, acreditam que a partir do momento que entram na empresa devem deixar de lado seu lado pessoal, e só assim conseguem ser um profissional competente. Na questão acima, observamos que apenas 20% dos entrevistados, tem este suporte da empresa, que ouve seus problemas que estão afetando seu trabalho.

4 - Existe muita cobrança de seus chefes em relação ao seu desempenho e de seus colegas?

Sim	94%
Não	6%

Toda empresa deseja uma produtividade 100%, sem absenteísmo, funcionário satisfeito, mas precisa saber que pra isso deve colaborar. Dos entrevistados, 94% afirmam que existe muita cobrança, sobre o desempenho, por parte dos chefes, mas não há colaboração.

Para ser ouvido os empresários precisam saber que, que é preciso ouvir também. Desejar que a empresa cresça, é investir no cliente interno.

5 - O local onde você trabalha é agradável?

Sim	27%
Poderia ser melhor	7%
Não	66%

Sem a preocupação devida com ergonomia, e qualidade de vida, os empresários não oferecem um posto de trabalho adequado e agradável para os funcionários, gerando muitas doenças, insatisfação, desânimo e cansaço.

A qualidade de vida no posto de trabalho é de grande importância, pois os trabalhadores passam a maior parte do dia dentro dela, dedicando-se a uma função, que tem por objetivo apenas o salário.

6 – Você acha que faz bem seu trabalho na empresa? Considera-se um bom funcionário?

Sim	100%
Às vezes	0%
Não	0%

Todos os colaboradores dão 100% de si a empresa, dedicando-se sempre a espera que a empresa reconheça o trabalho, e recompense os pelo trabalho.

Executam seu papel com dedicação, e as organizações não respeitam seus valores de funcionários, prejudicam a saúde, e provocam um estresse muito grande.

7 – O que você gostaria que melhorasse em sua empresa?

Salário	30%
Maneira de Administração	54%
Espaço físico	16%

A maneira que as empresas estão administrando, é o fator de maiores reclamações nas empresas. Os supervisores, chefes e gerentes, devem estar atentos as novas maneiras de administração, dar mais valor aos colaboradores, saber ouvi-los, reconhecer o trabalho que eles fazem pela empresa, são os colaboradores os responsáveis pelo sucesso da empresa, e refletem o valor que a empresa dá à eles.

Novas tecnologias estão entrando no mercado diariamente. Uma administração preocupada e atenta orienta os colaboradores a busca pelo autoconhecimento e ao autodesenvolvimento.

Algumas organizações possuem uma maneira de administração no seu processo de gestão para atingir o lucro bastante questionáveis, caso a empresa seja antiética propagando a corrupção como meio de realizar seus negócios prejudicando a sociedade e sua totalidade. Uma empresa assim, dá maus exemplos e não pode reclamar caso seus funcionários não terem uma postura ética.

8 – Isso faria com que você trabalhasse melhor?

Sim	100%
Um pouco	0%
Não	0%

Com uma administração exemplar, os funcionários trabalham da mesma forma. Se a empresa dá bons exemplos os funcionários são exemplares. Dessa maneira a empresa deve ser organizada, dar uma base para que os colaboradores busquem conhecimento, aperfeiçoem suas tarefas, procurem ter um diferencial a polivalencia.

9 – O que menos te agrada na empresa?

Irresponsabilidade	60%
Administração	20%
Falta de valorização	20%

A irresponsabilidade é um fator de preocupação nas organizações. Cada um deve dar como exemplo a auto-liderança, mostrar que é responsável pela sua função, e que cada um deve ter isso como meta, fazer o melhor que pode, para que o colega também o faça.

A falta de valorização dos funcionários e a administração, também são atitudes das empresas que não agradam os funcionários. É preciso perceber essas reprovações e muda-las, para que a empresa funcione produzindo e crescendo sempre.

A redução de pessoal, nas empresas, aumenta a responsabilidade individual, além das horas trabalhadas. Em função disto os trabalhadores começaram a trazer a vida pessoal para o ambiente de trabalho.

10 – Assinale abaixo algumas vantagens que você gostaria que sua empresa lhe proporcionasse.

Treinamentos	46%
Palestras	53%
Ginástica antes do Trabalho	34%
Refeitório	27%
Vale transporte	20%
Plano de saúde	46%
Prêmios por produtividade	60%
Confraternizações	46%

Oferecer recursos para os colaboradores traz sempre retorno para a empresa, é a melhor forma de crescer, aumentar a produtividade.

Uma organização que emprega esses recursos em seu processo de gestão consegue ser mais competitiva, mais produtiva, mais ética, mais responsável socialmente. Está organização oferece um ambiente mais agradável, diminui a diferença entre valores da empresa e de seus colaboradores e possui um nível de relacionamento ético, com todos.

11 – Assinale abaixo as vantagens que sua empresa oferece aos funcionários.

Treinamentos	26%
Palestras	26%
Ginástica antes do Trabalho	46%
Refeitório	13%

Vale transporte	46%
Plano de saúde	7%
Prêmios por produtividade	13%
Confraternizações	33%

Hoje como os trabalhadores passam muito mais horas envolvidos em atividades profissionais do que no passado, estão trazendo ao ambiente corporativo, seus valores pessoais.

É dessa forma que a empresa deve oferecer um ambiente agradável de trabalhar, incentivar os funcionários. Buscando o progresso.

12 – Você está satisfeito (a) com sua função na empresa ou gostaria de desempenhar outro cargo?

Satisfeito	32%
Gostaria de desempenhar outro cargo	68%

A sociedade moderna oferece muita informação, e com isso às pessoas aprendem a gostar de coisas novas, se interessar por outros assuntos, e perceber que podem desempenhar melhor outras funções. Nesse aspecto que a empresa deve abrir espaço para que os colaboradores possam expor suas idéias.

O funcionário deve expor suas preferências, e deixar claro para a empresa que desempenhando outra função sua produtividade será maior, e se sentirá mais satisfeito.

13- Já falou isso a sua gerencia, e o que eles disseram?

Sim, reconheceram o trabalho.	40%
Sim, mas não resolvem nada.	46%

Não	14%
-----	-----

A empresa percebendo que abrindo espaço para o funcionário ela proporcionará satisfação para ele, e renderá maior produtividade, com menos esforço, e como consequência o lucro aumentará.

14 – Gostaria de poder ter conhecimento de outros setores na empresa, para conhecimento e polivalência?

Sim	60%
Não	40%

Os colaboradores estão dispostos, como podemos perceber no resultado da questão. Desejam aprender, mas precisam poder ter acesso.

Com essa liberdade, podem ir à busca do autoconhecimento, e trazer bons resultados para a empresa.

### 3.1.2 Causas

As empresas que contribuem para o fenômeno destrutivo estão sendo pressionadas pelo mercado interno e externo. Há um movimento de consumidores que incentivam a compra de produtos em empresas que desenvolvem uma consciência social e ambiental. As pessoas só aceitarão trabalhar em empresas que cultivem valores construtivos, que lhe permitam realizar o seu pleno potencial como ser humano. Por isso é necessário mudar a cultura organizacional.

Passamos grande parte das nossas vidas dentro das organizações, está deve ser um lugar de satisfação pessoal, de prazer de crescimento mútuo, não um lugar opressivo como são algumas.

As empresas não espiritualizadas tem como características, o obsoletismo organizacional, a desmotivação do ser humano, administração autoritária, falta

liberdade para as pessoas que usam a criatividade e a capacidade de decisão. Numa empresa sem alma, está presente o individualismo e a fragmentação

### **3.1.3 Conseqüências**

Grande número de falências, fusões, aquisições, concordatas, que se refletem nos trabalhadores na forma de estresse, reclamações, frustrações, infelicidade, sofrimento e demissões.

Funcionários desmotivados, não irão render o suficiente, trabalham sem vontade, faltam ao trabalho, procuram desculpas para conseguir faltar. Desistem das funções, acomoda-se, e acabam gerando mais prejuízos do que lucro as empresas.

As empresas estão preocupadas apenas com os lucros, por conseqüência as pessoas trabalham apenas para consumir, isso leva a uma vida sem sentido, diminui a produtividade, e inibi a criatividade.

Irresponsabilidade pelo trabalho, pois há uma ansiedade em conseguir uma nova proposta de trabalho, ou uma promoção. Essa ansiedade surge do medo de perder o emprego, cria insegurança, no que vem pela frente, gerando a ansiedade no que deve ser feito.

### **3.1.4 Ações e formas de incentivo**

As características básicas de uma empresa espiritualizada são: a cultura em renovação continua e descentralização do poder, que só são possíveis por meio da valorização do ser humano e da competência. As empresas podem sair da crise em que se encontram, desenvolvendo tanto a sustentabilidade como os serviços, cultivando e incentivando as qualidades dos funcionários.

A empresa precisa preocupar-se com o planeta, desenvolver as pessoas que trabalham nela.

## CONCLUSÃO

Conclui-se a partir deste trabalho que as empresas ainda apresentam muita resistência para adaptar-se as novas propostas de trabalho que surgem no mercado. A espiritualidade organizacional é uma maneira de implantar novas idéias na empresa. Pode-se observar que muitos estão alienados á seu modo de trabalhar.

A busca pelo autoconhecimento, conduz ao autodesenvolvimento, que leva o homem moderno a evolução. Torna-se polivalente, e quando trabalha na função desejada produz muito mais com menos esforço. Reduz o estresse e doenças causadas pelo cansativo trabalho.

Percebe-se que as empresas existentes no mercado hoje, devem abrir espaço para seus funcionários, e colaboradores, pois são eles que fazem a empresa crescer. Deve-se dar uma base para o autodesenvolvimento, oferecer qualidade de vida e motivar o funcionário a busca pelo significado.

O profissional de RH tem de estar preparado com o máximo de informações possíveis sobre o tema, deve acreditar no projeto, e não apenas implanta-lo como uma nova maneira de tentar justificar verbas de treinamento ou de oferecer lucro aos acionistas. O RH deve dar exemplo, mostrar, e arrastar o resto do pessoal, só assim se torna interessante, e os funcionários ficam entusiasmados, as pessoas são tocadas, pelos exemplos e adquirem mais respeito por ações que são justificadas.

Dar liberdade de expressão para idéias e pensamentos ter muito respeito até pelos erros. As pessoas não erram por desejar errar, mas por que estão com algum problema.

A organização deve ser unida, todos devem estar em busca do mesmo objetivo, este mesmo objetivo, é o objetivo da empresa. Com a mesma missão, a missão da empresa. Os mesmos valores organizacionais, e a mesma meta, a meta da empresa.

Concluí-se que cada um deve fazer o seu papel da melhor forma. Funcionários devem ser líderes e responsáveis. E os administradores devem dar o seu exemplo e fazer a sua parte, a empresa certamente aumentará sua produtividade e a satisfação dos funcionários.

Por fim, é necessário que a empresa se adapte aos novos conceitos, ofereça qualidade de vida aos funcionários, para que os mesmos busquem o significado do trabalho e façam a empresa crescer.

## REFERENCIAS

- BOOG, Gustavo G. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento ABTD** – 3º edição, São Paulo: Pearson Markron, 1999.
- CASSIER, Ernest. **Ensaio sobre o homem**: Introdução a uma filosofia da cultura humana. São Paulo: Martins Fontes, 1994 – Coleção Tópicos.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: O novo papel dos Recursos Humanos nas organizações. Editora Campus. Rio de Janeiro – 2004, 2º edição.
- KANAANE, Roberto. **Comportamento Humano nas Organizações**: O homem rumo ao século XXI. 2º edição - São Paulo: Atlas, 1999.
- MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento Interpessoal**: Treinamento em grupo. 12º edição. Rio de Janeiro: José Olympio, 2002 (administração e negócios).
- OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Sociologia das Organizações**: Uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo. São Paulo, Pioneira Thomson Learning, 2002.
- RUIZ, João Álvaro. **Metodologia Científica**: Guia para eficiência nos estudos. 4º edição – São Paulo: Atlas, 1996.
- SALOMON, Délcio Vieira. **Como fazer uma monografia** – 9ª edição. Rev.- São Paulo: Martins Fontes, 1999.
- SROUR, Robert Henry. **Poder Cultura e Ética nas organizações**. Rio de Janeiro: campus, 1998.
- VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2000.
- CHOPRA, Deepack. **As Sete Leis Espirituais do Sucesso**; Editora Best Seller, São Paulo, 2000.
- CLARO, Maria Alice P. Moura e; Nickel, Daniele Cristina. **Capital Humano – Fae Bussiness School**. Curitiba: Associação Franciscana de Ensino Senhor Bom Jesus, 2002. (Coleção Gestão Empresarial, 5)
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4º edição. – São paulo: Atlas, 1997.
- KANAANE, Roberto. **Comportamento Humano nas Organizações**: O Homem rumo ao século XXI. 2º edição – São Paulo : Atlas, 1999.

ARRUDA, Vitório César Mura de. **A inteligência espiritual – espiritualidade nas organizações**. São Paulo: IBRASA, 2005.

## ANEXO

Questionários para os funcionários:

1- Você está satisfeito com a sua empresa?

2- Você tem liberdade para falar com seus chefes de assuntos de seu interesse?

3- A administração de sua empresa costuma solucionar os problemas que afetam o seu trabalho?

4- Existe muita cobrança de seus chefes em relação ao seu desempenho e de seus colegas?

5- O local onde você trabalha é agradável?

6- Você acha que faz bem o seu trabalho na empresa? Se considera um bom funcionário?

7- O que você gostaria que melhorasse em sua empresa?

8- Isso faria com que você trabalhasse mais feliz?

9- O que menos te agrada na empresa?

10- Assinale abaixo algumas vantagens que você gostaria que sua empresa lhe proporcionasse e passe um traço em baixo daquelas que ela já te oferece:

treinamentos

palestras

ginástica antes do trabalho

- refeitório
- vale transporte
- plano de saúde
- prêmios por produtividade
- confraternizações
- Outros\_\_\_\_\_

11- Você está satisfeito (a) com sua função na empresa ou gostaria de desempenhar outro cargo?

12- Já falou isso a sua gerência? E o que eles disseram?

**UNIÃO DE ENSINO DO SUDOESTE DO PARANÁ  
FACULDADE EDUCACIONAL DE DOIS VIZINHOS**

**MANUAL SOBRE SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS NA  
INDÚSTRIA DE CONFECÇÃO**

---

**CURSO TECNOLOGIA DO VESTUÁRIO**

**União de ensino do Sudoeste do Paraná  
Faculdade Educacional de Dois Vizinhos  
Curso Tecnologia do Vestuário**

**MANUAL SOBRE SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS NA  
INDÚSTRIA DE CONFECÇÃO**

Dois Vizinhos  
2005

## SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO.....</b>	<b>04</b>
<b>CONCEITO.....</b>	<b>05</b>
<b>OBJETIVOS DO MANUAL.....</b>	<b>06</b>
<b>ESTRUTURAS E ATRIBUIÇÕES.....</b>	<b>07</b>
<b>NORMAS.....</b>	<b>08</b>
<b>PROCEDIMENTOS.....</b>	<b>09</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>10</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>11</b>

## **APRESENTAÇÃO**

A velocidade com que as informações avançam diariamente, provoca nos seres humanos, uma necessidade de aperfeiçoamento, que está fazendo com que sigam em busca de autoconhecimento, e evoluam de acordo com as tecnologias, ou fiquem acomodados, e façam parte de um grande numero de pessoas desqualificadas.

O mundo, hoje, pede pessoas polivalentes, bem qualificadas, e tudo isso gera muita tensão. É neste momento que a espiritualidade deve ser incorporada. Vem como um tratamento para diminuir o stress, e doenças que afetam o psicológico das pessoas.

## CONCEITO

Espiritualidade nos negócios significa trabalhar com um sentido mais profundo, de significado e propósito na comunidade e no mundo. Buscar conhecer a si mesmo, e encontrar um significado pra vida.

Espiritualidade é a essência do homem, é o seu ser, é a maneira de se comportar, agir e pensar. A espiritualidade está ligada a valores sociais, à solidariedade, à compaixão, à capacidade de colocar-se no lugar do outro e procurar entender o seu sofrimento, e, se possível, amenizá-lo. Ela está ligada às qualidades do espírito humano: amor, tolerância e capacidade de perdoar, que trazem felicidade para a própria pessoa e para os outros.

## **OBJETIVOS DO MANUAL**

Este manual tem por objetivo, apresentar onde a empresa espiritualizada ganha, implantando este novo conceito de qualidade de vida.

Mostrar qual os benefícios que o funcionário espiritualizado traz a empresa. Quais as características das organizações espiritualizadas, e das organizações não espiritualizadas. De que forma pode-se desenvolver a espiritualidade nas organizações.

Concluimos este manual com uma sugestão de questionário a ser aplicado nas empresas.

## ESTRUTURAS E ATRIBUIÇÕES

As organizações visam o lucro, no entanto precisam preocupar-se com os responsáveis por esse lucro, os responsáveis pela mão de obra. As organizações que não respeitam os valores de seus funcionários, prejudicam a saúde dos colaboradores, e provocam estresse.

Para desenvolver o potencial dos colaboradores nas organizações, podem-se aplicar desafios, que visam desenvolver o potencial humano, resgatando valores benéficos para a empresa e seus funcionários.

Sete desafios:

- 1) Competência: é o equilíbrio entre resultado do trabalho, forma como expôs o emocional e inovação proposta;
- 2) Liderança e trabalho em equipe: avaliar o trabalho em equipe, união de todos, e auto liderança, e responsabilidade pessoal;
- 3) Comunicação e reuniões: diárias, entre 10 a 15 min., entre chefes e subordinados, abordando políticas da empresa, resultados, metas e outros itens.
- 4) Recursos humanos competentes; as mudanças devem ser acompanhadas por um departamento de recursos humanos competente e proativo, com uma visão holística da empresa, preparado para os processos de transformações organizacionais. O novo perfil exigido desse profissional, é que sua atuação seja mais como o de um consultor, que auxiliará cada gerente de área a gerir seus próprios recursos humanos.
- 5) Gerenciar com inovação e mudanças com sucesso: estimular as pessoas a levarem idéias criativas ao trabalho.
- 6) Motivar a empresa: partir do princípio de que gente saudável gera empresa saudável.
- 7) Motivar e fortalecer equipes: lidar com temas práticos, e exercitando novas habilidades em prol do gerenciamento participativo.

## NORMAS

### **De que forma os funcionários “espiritualizados” podem beneficiar as organizações.**

O funcionário espiritualizado está em harmonia com o corpo, a mente e o espírito, consegue pensar melhor, e usar a criatividade de forma proveitosa. Traz benefícios à empresa, pois pessoas felizes produzem mais, sem se sobrecarregar, dessa forma não geram estresse, não estão em busca somente do dinheiro, estão motivados a aprender.

Quando desenvolvemos o lado emocional, abrimos espaço para as manifestações da criatividade. Dando liberdade ao nosso corpo, melhoramos nossa qualidade de vida, estimulamos situações de crescimento e desenvolvimento.

Os funcionários espiritualizados têm a consciência de que a empresa está apoiando suas idéias e motivando a melhorá-las, sente-se muito mais satisfeito por poder colaborar com a empresa, e percebe que além do dinheiro ganho na empresa, encontra-la sentido para sua vida, dessa maneira reduz o estresse e doenças provocadas pelo excesso de trabalho, aumentando a satisfação e desenvolvendo a criatividade. A empresa cresce e o funcionário se desenvolve melhor.

Os funcionários não espiritualizados estão procurando ajuda em psicoterapeutas, que é o tratamento e cura da alma, pois falta sentido em suas vidas vazias. As pessoas podem ter atingido uma lista de desejos, que todos lhe invejam, e ainda se sentir vazio. Vazio porque tudo o que é feito, está sem sentido, hoje é comum as pessoas estarem estressadas e decorrente disso é uma depressão. Só encontramos um sentido pra tudo na vida, dentro de nós mesmos, é preciso nos conhecer, satisfazer não apenas necessidades, mas fazer tudo o que desejamos.

## PROCEDIMENTOS

Podemos tornar a empresa socialmente humana e lucrativa, apoiando-se em idéias e sugestões de todos os clientes internos e externos, apenas implantando e disseminando os seguintes procedimentos:

- 1) Declaração de missão e visão;
- 2) Compartilhe a declaração de missão e visão elaboradas;
- 3) Integre a missão à visão;
- 4) Reexamine e revise a declaração de missão e visão periodicamente;
- 5) Identifique e articule valores éticos claros, honestidade, compromisso, lealdade, justiça, respeito ao próximo, solidariedade, compaixão, integridade;
- 6) Use valores éticos para solucionar problemas;
- 7) Eduque os funcionários sobre ética;
- 8) Crie um ambiente de trabalho onde questões possam ser discutidas;
- 9) Incorpore a ética à avaliações de desempenho dos funcionários;
- 10) Crie e distribua um guia para os funcionários;
- 11) Encoraje novas idéias e comentários.

## ANEXO

### Sugestão de questionário a ser aplicado nas empresas.

1) O que você entende por espiritualidade no processo de gestão de uma organização?

- ) Religião
- ) Conhecer a si mesmo.
- ) Estabelecer metas, e dar sentido ao trabalho.
- ) união da vida pessoal a vida pessoal, a pessoa com emoção.

2) Como a espiritualidade afeta a sua vida profissional?

- ) Minha produtividade é maior.
- ) Sinto-me mais feliz, entusiasmada.
- ) Não gosto, não participo.

3) Qual é o papel da espiritualidade no desempenho de seu trabalho?

- ) Produtividade em função da qualidade, e como resultado o lucro.
- ) Saúde, menos estresse, qualidade de vida.
- ) Desgaste físico, em função do trabalho

4) A empresa que você trabalha permite ou estimula a manifestação da espiritualidade?

- ) Sim
- ) Não

5) A empresa que você trabalha possui um lugar para exercício das manifestações espirituais?

- ) Sim
- ) Não

6) Você acredita que a empresa que emprega a espiritualidade no seu processo de gestão é mais ética na forma de gerir os seus negócios do que as outras que não empregam?

(  ) Sim (  ) Não

7) Você acredita que a empresa que emprega a espiritualidade no seu processo de gestão polui menos o meio ambiente, do que as outras que não empregam?

(  ) Sim (  ) Não

8) Você acredita que a empresa que emprega espiritualidade no seu processo de gestão aplica parte de seus lucros em ações sociais com maior frequência e volume do que as outras não empregam?

(  ) Sim (  ) Não

9) Você acredita que as diferenças entre valores dos funcionários no seu processo de gestão são menos conflitantes do que as outras empresas que não empregam?

(  ) Sim (  ) Não

10) Você acredita que a empresa que emprega a espiritualidade no seu processo de gestão é mais competitiva do que outras que não empregam?

(  ) Sim (  ) Não

11) A espiritualidade pode levar uma organização a ser mais produtiva e eficiente do que os concorrentes?

(  ) Sim (  ) Não

12) Uma empresa que emprega a espiritualidade no seu processo de gestão proporciona um ambiente mais agradável de trabalho tornando seus funcionários mais felizes?

(  ) Sim (  ) Não

13) Uma empresa que emprega a espiritualidade no seu processo de gestão dá mais liberdade a seus funcionários permitindo que eles sejam mais criativos?

(  ) Sim (  ) Não

14) O estresse dos funcionários de uma empresa que aplica a espiritualidade no seu processo de gestão é menor que o estresse dos funcionários das empresas que não aplicam?

(  ) Sim (  ) Não

15) Assinale, com um "X", as "qualidades espirituais" que são importantes em um funcionário?

(  ) Valores éticos

(  ) Intuição

(  ) Criatividade

(  ) Religião

(  ) Fé

(  ) Visão Holística

(  ) Respeito com o meio ambiente

(  ) Responsabilidade social

(  ) Compaixão

(  ) Amor

(  ) Justiça

Resposta: acima de 12 respostas "SIM", a empresa pode ser considerada espiritualizada.

## BIBLIOGRAFIA

Herdina, Juliana R. Chiapetti. **Estudo sobre a satisfação dos funcionários na indústria de confecção**. Dois Vizinhos. FAED, 2005.