



**FUNDAÇÃO EDSON QUEIROZ
UNIVERSIDADE DE FORTALEZA - UNIFOR**

JEAN CARLOS RODRIGUES DE PAULA

**ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: ESTUDO EM
EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA EM FORTALEZA-
CEARÁ**

**FORTALEZA
2014**



**FUNDAÇÃO EDSON QUEIROZ
UNIVERSIDADE DE FORTALEZA - UNIFOR**

JEAN CARLOS RODRIGUES DE PAULA

**ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: ESTUDO EM
EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA EM FORTALEZA-
CEARÁ**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da Universidade de Fortaleza (UNIFOR), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas.

Área de Concentração: Fundamentos e Processos Estratégicos para a Sustentabilidade.

Orientadora: Profa. Dra. Mônica Mota Tassigny

**FORTALEZA
2014**

P331e Paula, Jean Carlos Rodrigues de.

Espiritualidade nas Organizações: estudo em empresa de segurança privada em Fortaleza-Ceará /
Jean Carlos Rodrigues de Paula. - 2014.
94 f.

Dissertação (mestrado) – Universidade de Fortaleza, 2014.

“Orientação: Profa. Dra. Mônica Mota Tassigny”

1. Relações entre as empresas e os empregados. 2. Espiritualidade.
3. Empresas de Segurança Privada. I. Tassigny, Mônica Mota. II. Título.

CDU 331.1

JEAN CARLOS RODRIGUES DE PAULA

**ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: ESTUDO EM
EMPRESA DE SEGURANÇA PRIVADA EM FORTALEZA-
CEARÁ**

Dissertação julgada e aprovada para obtenção do título de Mestre em
Administração de Empresas, outorgado pela Universidade de Fortaleza.

Área de Concentração: Fundamentos e Processos Estratégicos para a Sustentabilidade
Linha de Pesquisa: Estudos Socioambientais

Data de Aprovação: 03/11/2014

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Mônica Mota Tassigny
(Orientadora/Universidade de Fortaleza - UNIFOR)

Prof. Dr. Randal Martins Pompeu
(Membro/Universidade de Fortaleza - UNIFOR)

Prof. Dr. Marcus Vinicius de Oliveira Brasil
(Membro/Universidade Federal do Cariri - UFCA)

A minha esposa e filhos pelo companheirismo, paciência, amizade e apoio que sempre me incentivaram para a realização dos meus ideais, encorajando-me a enfrentar todos os momentos difíceis da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Primeiro a Deus, autor de toda a minha existência, que me concedeu dom da vida e me proporciona saúde e bênçãos, em todos os meus dias.

A minha Mãe Santíssima Virgem Maria, intercessora fiel de todos os meus projetos junto a Deus.

Aos meus queridos pais, Antonio Rodrigues, com quem aprendi que vale a pena abrir mão de seus sonhos para o bem dos seus filhos e Vera Lucia, mulher vencedora e guerreira que enfrenta a cada dia muitas provações. Que Deus te abençoe sempre.

A minha querida esposa Girlane, companheira, amiga incansável e fiel, que me ajudou em vários momentos dessa trajetória, principalmente nas várias revisões que fizemos juntos para a finalização deste trabalho. Pelo apoio e fortaleza em meus momentos de fraqueza e imenso incentivo. Como foram incansáveis suas palavras, sua paciência, seu carinho, disponibilidade e principalmente, sua dedicação. O meu muito obrigado querida, sem você eu jamais teria conseguido concluir esse sonho. Te amo muito e que Deus sempre te abençoe e proteja.

As minhas bênçãos aos meus quatros queridos e muito amados filhos, presentes de Deus, Emmanuel, Elias, Julyanne e minha pequena Maryanne, pelo apoio, pelos sorrisos, pelas brincadeiras que me faziam tão bem, pelos olhares de preocupação nos momentos mais difíceis, e principalmente, pelo amor e pela compreensão que transmitiram durante as minhas ausências quando era preciso minha dedicação total.

Aos meus estimados Mestre Leite e Dona Eliane (meu sogro e minha sogra) pelo companheirismo, apoio incondicional e ajuda constante em todos os momentos da minha família.

Aos meus queridos amigos Bete e Vitor, Haroldo e Rosamir e Henrique e Mariana, meu muito obrigado por muitas vezes me proporcionarem momentos felizes em nossas inúmeras viagens, que serviram de incentivos para as longas horas de digitação da presente dissertação.

A minha orientadora Profa. Doutora Monica Tassigny, por ter aceitado enfrentar comigo o desafio da presente pesquisa.

A minha Comunidade Face de Cristo, local de graças e bênçãos e meu refúgio nos momentos de aflição.

A banca, Profa. Doutora Fátima pelos muitos conselhos e direcionamentos assertivos. Ao Prof. Doutor Marcus Brasil, pelo incentivo para a finalização desse trabalho. Ao Prof. Doutor Randal, pela sua disponibilidade no final desta empreitada.

Aos pesquisados, que deram suas contribuições com suas respectivas respostas dos questionários para a devida realização deste trabalho.

Aos Grupos Ceará Segurança e Seguro Segurança, que contribuíram de forma significativa para a conclusão desta obra.

PAULA, Jean Carlos Rodrigues de. **Espiritualidade nas Organizações**: estudo em empresa de segurança privada em Fortaleza-Ceará. 2014. 94 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Universidade de Fortaleza (UNIFOR), PPGA, Fortaleza, 2014.

Perfil do autor: MBA em Gestão Empresarial pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR, 2009). Graduação em Administração pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR, 2009).

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo investigar como as empresas de segurança privada tratam o tema da espiritualidade. A pesquisa utilizou o modelo teórico de Ashmos e Duchon, que compreende a espiritualidade no ambiente de trabalho como relacionada diretamente aos princípios de vida interior, comunidade e voltada para a compreensão do significado do trabalho. Foram aplicados questionários para 52 gestores executivos de empresas de segurança privada da cidade de Fortaleza, Ceará, seguindo o método de Likert (1932). Durante as entrevistas não se assumiu que havia conexão entre espiritualidade e religião. Para análise dos dados utilizou-se a técnica estatística de análise fatorial exploratória para determinar como as organizações percebem a espiritualidade entre seus empregados. Nós mostramos que os valores organizacionais foram associados à espiritualidade e voltados para a comunidade em 85,5 % das empresas de segurança. O uso de princípios de “vida interior” ou relacionados com o reforço do entendimento sobre o “significado do trabalho” foram identificados em 91,8 % e 69,7 % das companhias, respectivamente. Concluímos que o empregado de empresas de segurança reconhece sua vida interior como parte de sua realização profissional. Ainda, eles freqüentemente associam espiritualidade e religião, sendo que existe um sentimento de concretização e conectividade sobre o papel construtivo das companhias na compreensão da espiritualidade no ambiente corporativo.

Palavras-chave: Espiritualidade. Empresas de Segurança Privada. Vida Interior. Trabalho com Significado.

PAULA, Jean Carlos Rodrigues de. **Spirituality in Organizations**: a study in private security company in Fortaleza, Ceará. 2014. 94 f. Dissertation (Masters in Business Administration) – University of Fortaleza (UNIFOR), PPGA, Fortaleza, 2014.

Profile of the author: MBA in Business Management by University of Fortaleza (UNIFOR, 2009). Graduation in Administration by University of Fortaleza (UNIFOR, 2009).

ABSTRACT

Study aimed to investigate how private security companies deal with the theme of spirituality. The research used the theoretical model of Ashmos and Duchon whom claimed that “spirituality” in the workplace is directly related to the principles of interior life, community and devoted to understand the meaning of work. We carried out surveys to 52 chief executive officers of private security companies based in the city of Fortaleza, Ceará State, following the method described by Likert (1932). There was not assumptions of croos-links between spirituality and religion along the interviews. Exploratory factorial analysis was used to determine how organizations realize spirituality among their employees. We have shown that organization's values were linked to spirituality and devoted to the community in 85.5 % of security companies. The use of principles of “interior life” or related to reinforce the understanding of the “meaning of work” were identified in 91.8% and 69.70% of companies, respectively. We conclude that employees of security companies recognize their interior life as part of their professional achievement. Additionally, they often link spirituality and religion and there is a feeling of accomplishment and connectivity of the building role of companies on understanding of spirituality in the workplace.

Keywords: Spirituality. Private Security Companies. Inner Life. Work with Meaning.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figuras	Página
1 Evolução de faturamento do setor 2002-2012 (R\$ bil.)	45
2 Desenho da pesquisa.....	52
3 Gênero.....	53
4 Faixa etária.....	54
5 Estado civil.....	54
6 Grau de escolaridade	54
7 Cargo dos colaboradores.....	55
8 Faixa salarial	55

LISTA DE TABELAS

	Página
1 Cálculo do Alfa de Cronbach usando ANOVA	48
2 Estatística descritiva dos dados	56
3 Matriz de correlações.....	57
4 Teste de adequação da amostra.....	58
5 Comunalidades	58
6 Rotação da soma dos quadrados dos valores e porcentagens da variância explicativa.....	59
7 Cargas fatoriais de cada variável.....	59
8 Comparação dos resultados na formação do fator 1 com o Modelo de Dimensões de Ashmos e Duchon (2000) pela matriz de componentes rotacionadas.....	60
9 Comparação dos resultados na formação do fator 2 com o Modelo de Dimensões de Ashmos e Duchon (2000) pela matriz de componentes rotacionadas.....	61

SUMÁRIO

	Página
1 INTRODUÇÃO	12
1.1 Contextualização.....	12
1.2 Pergunta de partida.....	16
1.3 Objetivo geral.....	16
1.4 Objetivos específicos	17
1.5 Justificativa	17
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	18
2.1 Decadência nos modelos de gestão vigente.....	18
2.2 Espiritualidade.....	20
2.3 Espiritualidade e religião.....	22
2.4 Espiritualidade no contexto profissional.....	25
2.5 Abordagem histórica do mercado de segurança.....	36
2.6 Legislação do mercado de segurança	41
2.7 A segurança privada no mundo.....	42
2.8 Análise do mercado de segurança	42
2.9 Tendências e oportunidades	43
2.10 Crescimento do mercado	44
3 METODOLOGIA.....	46
3.1 Delineamento da pesquisa	46
3.2 População e amostra	47
3.3 Coeficiente de confiabilidade.....	47
3.4 Margem de erro	48
3.5 Tamanho da amostra	49
3.6 Distribuição da amostra	50
3.7 Coleta de dados	50
3.8 Técnica de coleta de dados.....	50
3.9 Método de análise	51
3.10 Organização dos dados	51
4 ANÁLISE DE RESULTADOS.....	53
5 CONCLUSÃO.....	62

REFERÊNCIAS.....	67
ANEXO A – Questionário	76
ANEXO B – Questões norteadoras conforme Ashmos e Duchon (2000).....	78
ANEXO C – Modelo de dimensões.....	91
ANEXO D – Instrumentd Ashmons e Duchon (2000)	92

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização

A disseminação dos serviços de segurança privada tem levantado cada vez mais a atenção, nos últimos anos, da sociedade e de especialistas do assunto. Há algumas evidências sobre o fenômeno, como o visível crescimento de guardas privados e do número de veículos de segurança patrimonial circulando nas ruas das cidades. Vale ressaltar que poucos estudos que abordam este campo não mostraram níveis satisfatórios de forma concreta acerca da densa rede atualmente existente do mercado de segurança privada. Observa-se a grande ausência de pesquisas voltadas ao dimensionamento detalhado do setor, podendo consolidar uma tipologia abrangente sobre as formas com que a segurança privada vem crescendo gradativamente (ZANETIC, 2009).

Além do Departamento da Polícia Federal e da Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores (FENAVIST), que retratam o universo formal da segurança privada, os dados provenientes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em sua última avaliação deste tema no ano de 2005, constituiu outra importante fonte sobre o setor, contendo informações sobre o perfil dos trabalhadores de todos os setores econômicos do país. Considerando-se as informações utilizadas pela PNAD (agrupamentos ocupacionais de “vigilantes e guardas de segurança” e “guardas e vigias”), relativas à amostra expandida de 2005, chega-se a um total impressionante de 1.648.570 pessoas.

As informações disponíveis sobre o setor revelam essa grande expansão. Os dados que dão o panorama mais modesto para o setor, provenientes da Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores (FENAVIST) contabilizam 557,5 mil vigilantes efetivamente em atuação em 2005 (FENAVIST; MEZZO PLANEJAMENTO, 2005).

A indústria da segurança privada que compõe o mercado é integrada por empresas de capital privado que atuam nas seguintes atividades:

- a) a vigilância, que está associada a escolta armada e a segurança pessoal, e é necessariamente de caráter patrimonial e atende bancos, estabelecimentos comerciais

em geral, industrial, as residências e os condomínios, os cinemas, os estádios de futebol, os eventos diversos (*shows*, feiras etc), *shopping* e o setor público;

- b) transporte de valores;
- c) escolas de formação (treinamento e reciclagem de vigilantes);
- d) segurança orgânica, que atende especificamente das ações de planejamento, administração e execução de funções de segurança a partir de contratados diretamente pelos usuários dos serviços;
- e) segurança eletrônica que agrega fabricantes, revendedores e distribuidores de equipamentos e serviços de instalação, rastreamento e monitoramento etc (MANDARINI, 2005).

Afirma Heringer (1992) no início do processo de estabelecimento do mercado da segurança privado no país, entre os anos de 1960 e 1970, a maioria dos gestores das empresas que ofereciam os serviços de vigilância aos bancos tinham procedência. Ou seja, os gestores responsáveis por este setor não percebiam a empresa como um sistema, onde a segurança era um item, nem notaram que a segurança privada oferecida era parte do processo empresarial/corporativo. Portanto, ficou evidente que os profissionais precisavam se profissionalizar não apenas em cursos de extensão ou técnico, mas sim, em curso de nível superior e/ou pós-graduação.

O contexto atual sofreu algumas modificações a partir da democratização do país na segunda metade da década de 1980, e principalmente, quando o sistema econômico entrou em um processo de estabilização monetária e de abertura para a onda globalizante que se espalhou pelo planeta nos anos noventa.

Com relação aos dados da PNAD é que, mesmo sendo a fonte mais abrangente do setor, com dados tanto do mercado formal como do informal, a pesquisa inclui nos agrupamentos ocupacionais relativos ao setor uma série de outras funções que não se configuram como atividades de segurança privada, como os porteiros de edifícios e residências, “inflando” os números e destacando ainda mais a dificuldade atualmente existente em se delinear o contorno desse tipo de serviço no país.

Ainda assim, a descrição dos agrupamentos ocupacionais da PNAD 2005 abrange uma série de categorias que fazem parte de uma zona obscura e não regularizada de atividades das mais diversificadas, mas que de fato compõem o vasto repertório dos serviços informais de

segurança privada, como “celeireiro”, “guariteiro”, “olheiro”, “ronda-noturno”, “rondante”, “vigilador” (ZANETIC, 2009).

Os números também mostram que o setor, ao contrário do que mostrada pela literatura nacional, segundo a qual a procura pela segurança privada está concentrada nos condomínios e nas grandes residências (CALDEIRA, 2000; KOWARICK, 2001), tem sua demanda disseminada em diferentes setores da sociedade, sendo os principais contratantes dos serviços de segurança privada o setor público, os bancos, as indústrias e o setor de serviços, que, somados, corresponderam a 86,1% dos vigilantes contratados em 2005 (o setor público é o maior contratante, com 38,3% dos vigilantes contratados) (FENAVIST; MEZZO PLANEJAMENTO, 2005).

Percebe-se sua presença nos mais diferentes contextos, principalmente, pela grande dimensão que marca a nova composição do setor, com o número de vigilantes privados tendo superado o de policiais em diversos países, conforme relatado por Zanetic (2009) em seu artigo publicado na Revista Brasileira de Segurança Pública, com o tema “Segurança privada: características do setor e impacto sobre o policiamento”.

O autor supramencionado relata ainda em seu artigo que, apesar de essas mudanças parecerem bastante evidentes, pela entrada de um conjunto significativo de novos atores nas tarefas de policiamento, seu significado está longe de atingir um consenso entre os estudiosos do tema. Entre as múltiplas questões que surgem com a atuação desse “novo” agente representado pelo setor da segurança privada, a maior parte continua em aberto, como por exemplo, quais seriam as diferenciações e mudanças que emergem com relação ao exercício do policiamento, devido à gestão da segurança realizada pelos vigilantes, nos locais em que há policiamento privado.

Vale ressaltar que geralmente, o órgão responsável pela fiscalização dos serviços de vigilância privada são departamentos específicos das áreas da Justiça ou Segurança dos países, ou ainda o Ministério do Interior. Nos diferentes contextos encontrados e descritos na literatura, além do registro das companhias (licenciamento das firmas de segurança e dos trabalhadores) e das tarefas de controle e fiscalização das empresas e de seus funcionários, o órgão regulador normalmente é responsável pela regulação e controle de um conjunto de aspectos que formam o espectro da atividade, como a normatização das características

relativas à educação e treinamento, ao uniforme e identificação visual e ao uso de armas de fogo (ZANETIC, 2009).

É importante frisar que tanto no cenário nacional quanto no internacional, o aumento da segurança privada parece ter emergido, proporcionalmente, ao mesmo contexto em que dá-se o crescimento do crime, da violência e da sensação de insegurança, como também é marcado por outros processos importantes, que tem gerado o incentivo econômico e o espaço legal para esse tipo de policiamento corporativo. Entre os principais aspectos desse processo, destaca-se o crescimento das propriedades privadas, dos edifícios empresariais e edifícios de instituições públicas, além de outros fatores, como a pressão das companhias de seguros sobre seus clientes para a contratação de serviços especializados de proteção (OCQUETEAU, 1997, BAYLEY; SHEARING, 2001)

No direcionamento voltado para o termo espiritualidade, Matias e Pereira (2010) citam que o cenário das organizações, em escala mundial, tem sofrido nas últimas décadas, duas grandes tendências transformadoras no que se apresenta tanto no campo econômico, relacionado aos mercados, como no âmbito político, na busca de consolidação da democracia. Estes dois segmentos podem ser considerados as bases sobre as quais estão se estruturando as novas sociedades.

Ao mesmo tempo, vários trabalhadores estão sofrendo uma falta de significado e sentido em suas vidas e em seus trabalhos. A sensação de insegurança e perda de conexão com seu próprio eu e seus valores, que muitos indivíduos tem experimentado em seu trabalho, leva-os a reconsiderarem como prosseguir em suas carreiras (BIBERMAN, 2007, p. 21).

Vergara (2010) explica que a dinâmica das organizações, em geral, apresenta um cenário competitivo na busca por ganhos de produtividade, com baixo custo e eficiência. Entretanto, Milkovich e Boudreau (2010) entendem que as instalações físicas, os equipamentos e os recursos financeiros necessários para as organizações de qualquer matriz, a criatividade e o objetivo alcançados são méritos das pessoas que realizam o seu trabalho no ambiente profissional (SILVA, 2014).

Robbins (2005), relata que o novo contexto gerado pelo estresse, ritmo agitado de vida, estilo de vida contemporâneo (pais solteiros, mobilidade geográfica, natureza temporária do trabalho, novas tecnologias etc), questionamentos sobre o sentido do trabalho, desejo de integrar valores pessoais e profissionais devem ser avaliados e tratados com especial atenção,

pois um grupo crescente de pessoas está descobrindo que aquisições materiais não lhes geram satisfação e ainda, que as religiões instituídas não estão dando conta de suas necessidades.

Como alternativa para lidar com esse contexto de mudanças, auxiliar na compreensão do comportamento do trabalhador do novo século e superar importantes desafios, surge uma nova forma de olhar e agir sobre essa nova realidade: a espiritualidade no trabalho que implica externar plenamente nossas virtudes e qualidades intelectuais na construção de experiências mais enriquecedoras para nós e para os que nos cercam ou dependem de nossas ações (VASCONCELOS, 2008).

Cacioppe (2000) enfatiza que os líderes de empresas bem sucedidos do século XXI tornar-se-ão também líderes espirituais. Com efeito, sentirão-se confortáveis com a sua própria espiritualidade e saberão como nutrir o desenvolvimento espiritual dos outros. Os líderes que procuram ser bem sucedidos já desenvolvem essa metodologia.

Fry (2003) assevera que as organizações que não fizerem as necessárias mudanças para incorporar a espiritualidade no trabalho não alcançarão o resultado almejado na realização da transição¹ necessário ao sucesso no século XXI.

Assim, a presente pesquisa pretende se aprofundar nesta temática com o intuito de identificar o grau de conhecimento sobre espiritualidade dentre as Empresas de Segurança Privada na Cidade de Fortaleza, mercado este, que apresenta importantes mudanças e que atualmente passa por uma grande expansão.

1.2 Pergunta de partida

As empresas de Segurança Privada da Cidade de Fortaleza executam práticas de espiritualidade?

1.3 Objetivo geral

Identificar o grau de conhecimento sobre o tema espiritualidade dentro das empresas de segurança privada na Cidade de Fortaleza.

¹ Paradigma de aprendizagem organizacional.

1.4 Objetivos específicos

1. Identificar se as empresas de segurança privada na Cidade de Fortaleza executam princípios da espiritualidade voltados para a vida interior;
2. Identificar o entendimento das empresas de segurança privada na Cidade de Fortaleza referente aos princípios da espiritualidade voltados para a comunidade;
3. Identificar se empresas de segurança privada na Cidade de Fortaleza executam princípios de espiritualidade voltados para o trabalho com significado.

1.5 Justificativa

A justificativa do presente estudo deve-se ao conhecimento e experiência no mercado de segurança privada na Cidade de Fortaleza vivenciada por parte do autor da presente pesquisa, o qual possui vasta experiência neste segmento, uma vez que trabalha neste setor há aproximadamente 19 anos, como também, o mesmo participa do movimento da Renovação Carismática Católica há mais de 20 anos, motivo pelo qual o item espiritualidade também foi desenvolvido no presente estudo, devido a facilidade do mesmo em coletar os dados necessários para a conclusão do tema proposto.

A presente pesquisa deve-se a busca do conhecimento mais aprofundado sobre o tema espiritualidade no trabalho dentro do ramo de prestação de serviços de segurança privada na Cidade de Fortaleza, como também originou-se pela falta de estudos acadêmicos sobre o tema envolvendo este mercado em estudo na região escolhida.

Ainda na perspectiva do objeto de estudo, o desejo da busca do conhecimento do tema Espiritualidade nas empresas de Segurança Privada na Cidade de Fortaleza nasceu com o fator primordial de um melhor entendimento e conhecimento do tema de pesquisa proposto.

Esta pesquisa pretende uma melhor compreensão sobre espiritualidade no trabalho, para uma melhor condução do clima organizacional e a concretização do desejo de ter um ambiente melhor para se trabalhar, com harmonia, tranquilidade, satisfação e menos estresse.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica desse estudo abordará os seguintes itens: Decadência nos modelos de gestão vigente, Espiritualidade, Espiritualidade e religião e espiritualidade, Espiritualidade no contexto profissional, Abordagem histórica do mercado de segurança e a legislação do mercado de segurança. Portanto, a principal base teórica apresentada serão os autores Rego, Cunha e Souto, os quais embasaram suas fundamentações em Asmos e Duchon (2000).

2.1 Decadência nos modelos de gestão vigente

Capra (1982), afirma que a sociedade humana nas últimas décadas vem enfrentando um estado de crise profunda. Trata-se de uma crise generalizada, cujas dimensões afetam os mais variados aspectos da vida do indivíduo, isto é, uma crise que atinge os aspectos intelectual, moral e espiritual. Observa-se um período sem precedentes em toda a história da humanidade.

O mundo moderno é racional, científico, positivo. Acreditavam alguns pensadores da Idade Moderna que havia concepção contínua (HOBBS, 1700) na bondade natural do ser humano. Era um mundo de certezas e de sólidas convicções. O mundo pós-moderno é o mundo do desencantamento, da decepção, da desilusão, das incertezas. Emocionalmente, a modernidade refletiu o progresso, o otimismo, a confiança na tecnologia. O pós-moderno é o oposto – é negativo, irracional e subjetivo [...]. O critério que valida a experiência é o bemestar pessoal (SOUZA, 2005, p. 13-14).

Vasconcelos (2008), afirma que o modelo de gestão apresentado na realidade dos últimos anos é baseado no interesse econômico voraz, configurando-se como um modelo autodestruidor, insensível e distante de qualquer conotação voltado a espiritualidade. A dimensão humana está perdendo o real significado de sua existência. Os profissionais passaram a exercer o papel mecanizado com um único objetivo, o de atingirem metas e trazerem resultados ao novo modelo apresentado pelas organizações (REGO; SOUTO, 2004).

A competitividade desenfreada, bem como, as exigências dos modelos de gestão praticados no setor privado, fazem com que o indivíduo seja exposto a um contexto de trabalho desumanizado, cuja configuração se torna distante do ser espiritual (CAVANAGH, 1999).

Já Drucker (1999) comenta que “a cada dois ou três séculos acontece na história ocidental uma grande transformação”. Em determinadas décadas a sociedade vem reestruturando sua visão de mundo, seus valores, sua estrutura social e política, suas artes, e suas instituições mais importantes. A sociedade vem enfrentado a passagem da modernidade para a pós-modernidade.

Corroborando com as ideias de Drucker, Salinas e Escobar (1999) ressaltam que o homem passa a questionar qual o sentido da sua existência e como deve vivenciá-la da melhor maneira. A passagem da modernidade – que pregava estar na razão a resposta para todos os questionamentos humanos – para pós-modernidade deixou-os indivíduos órfãos de sentido para suas vidas.

Esse período de crise vem sendo apresentado com o profundo culto ao mundo empresarial, sendo determinante na influência do pensamento administrativo na vida dos indivíduos. Essa crise vem sendo percebida no mundo empresarial, em consequência das inovações nos processos de trabalho, no crescimento da tecnologia, da concorrência acirrada e competitividade entre as empresas, e na própria instabilidade que marca o século XXI (CHANLAT, 2012).

Chanlat (2012) relata que a cultura dominante vem se estendendo na sociedade separando o corpo, a mente e o espírito. Portanto essa separação vem se manifestando em uma visível disparidade, um parâmetro onde desenvolve o poder intelectual, o conhecimento científico e por fim as qualificações tecnológicas. Em outra dimensão pontua-se a sabedoria, a espiritualidade e a ética (CAPRA, 1982). Esses modelos administrativos vigentes estão mais focados na fragmentação, na burocratização e a racionalização do trabalho. Obviamente as pessoas ficam mais individualistas, negligenciando a sua constituição integral.

Conforme Biberman (2007, p. 21):

Vários indivíduos estão sofrendo uma falta de significado e sentido em suas vidas [...]. O senso elevado de insegurança e a perda de conexão com seu próprio eu e seus valores, que muitos indivíduos tem experimentado em seu trabalho, levou-os a reconsiderar como prosseguir em suas carreiras.

Boff (2001) ressalva que o indivíduo está em busca de um novo ideal, procurando um sentido pleno para a sua existência. O ser humano em uma dimensão mais ampla busca o significado dos valores, de um propósito que inspire um sentido para sua vida.

As organizações precisam criar estratégias que possam proporcionar ao indivíduo no ambiente profissional um novo sentido para sua vida, isto é, bases para o desenvolvimento da espiritualidade no trabalho, juntamente com a expressão de uma vida interior e ligada a comunidade (ASHMOS; DUCHON, 2000).

2.2 Espiritualidade

O termo espiritualidade tem seu radical do *latim spiritus*, significando respiração ou sopro. O dicionário Aurélio (1999), classifica a palavra espiritualidade como substantivo feminino (s.f.) e significa “características ou qualidade daquilo que é espiritual da alma”.

Maslow (1967) considera a vida espiritual como parte de nossa vida biológica [...] é parte da essência humana. Cerqueira Filho (s.d, n.p.) descreve que o termo espiritualidade está relacionado na busca da própria existência interior, fato que se constitui como uma necessidade de todo indivíduo.

Zohar e Marshall (2006), ressaltam que a faculdade inata do cérebro humano está presente em todas as culturas existentes, portanto, é responsável pelo acesso aos nossos valores mais essenciais e pela busca de um propósito em nossa vida.

Desde os tempos mais remotos da existência da vida humana, há registros de uma dimensão espiritual, evidenciada com mais ou menos ênfase, de acordo com o momento sócio-histórico cultural da humanidade. Recentemente, várias áreas do conhecimento têm valorizado este tema, seja resgatando-o, redescobrimo-o ou ainda, relacionando práticas há muito realizadas com o nome “espiritualidade”.

Lama (2000, p. 32-33) considera a espiritualidade como:

Considero que a espiritualidade esteja relacionada com aquelas qualidades do espírito humano, tais como amor e compaixão, paciência, tolerância, capacidade de perdoar, contentamento, noção de responsabilidade, noção de harmonia e que trazem felicidade tanto para a pessoa como para os outros.

Turner (1999), ressalta que a espiritualidade vem se tornando um tema cada vez mais pesquisado e estudado. De uma tema banal e periférico, passou a ganhar um destaque, tendo em vista que os desequilíbrios que afetam a humanidade são originadas do comportamento do próprio homem.

Vegara (2010, p. 52) menciona que “O tema espiritualidade insere-se no escopo da subjetividade humana e vem adquirindo relevância na literatura organizacional que trata de gestão de pessoas”.

Vasconcelos (2008, p. 11) observa que o tema espiritualidade desperta:

O paradigma da espiritualidade vem despertando para a necessidade de operar em todos os ambientes apenas pelo sistema dos bons valores, de contribuir positivamente em todas as circunstâncias e de buscar a prática do bem onde quer que nos caiba intervir.

Considerando as idéias de Kivitz (2007) a espiritualidade que é procurada fora das paredes dos templos pode ser encontrada nas relações voltadas para a arte, nas ciências, nas relações afetivas, no núcleo familiar e na filosofia: reflexão a respeito da vida, seu sentido e os sentimentos que estas reflexões expressam.

Srinivasan (2003) caracteriza esse assunto como uma nova tendência mundial, que vem ganhando espaço em vários setores da sociedade e também nas empresas. Jue (2007) completa afirmando que vivemos um ambiente maduro para uma reintegração da espiritualidade nas organizações e liderança espiritual para a realização de um futuro mais sustentável.

Rego, Cunha e Souto (2007) em revisão que fizeram sobre o assunto, descrevem que os estudos sobre espiritualidade nas práticas organizacionais num nível de análise do indivíduo, tem procurado identificar a relação com a saúde e as respostas psicossomáticas, com muitas evidências teóricas e empíricas associadas a melhor qualidade de vida, autoestima elevada, maior satisfação com a vida, melhor funcionamento do sistema imunológico, entre outras.

Schlosser et al. (2008) conceituam espiritualidade de várias formas:

Espiritualidade, do latim *spiritus*, se refere a um sentimento de, ou de crença em, algo maior, inacessível ou fora de si. Espiritualidade individual é vista muitas vezes como uma conexão entre si, os outros e aquilo que está além de si mesmo ou dos outros. Além disso, alguns estudiosos tem se referido á espiritualidade como uma conexão holística com o divino ou sopro que anima a vida. Para alguns espiritualidade é vista em termos de tentativas das pessoas para compreender a natureza última das coisas do universo, desta forma, a espiritualidade tem partes em comum com algumas filosofias. Finalmente, outros relacionam espiritualidade com saúde psicológica ,ou seja, a pessoa em um caminho espiritual também está procurando o equilíbrio psicológico e bem estar.

Schlosser et al. (2008) informam que o tópico adquiriu crescente visibilidade em estudos organizacionais e “modo de vida” de muitos praticos, e penetrou na arena científica

especialmente a partir de 1992, com aumento de conferências e *workshops*, livros, sendo reconhecido pela *Academy of Management*, que criou em 1999 o grupo de interesse “gestão, espiritualidade e religião”.

É notório que as organizações buscam a cada dia melhorar os seus processos internos para se tornarem mais competitivas num mundo mercantilizado, global e interligado. Diante deste dilema, as empresas estão passando por um período de grande preocupação com o bemestar emocional, a motivação e o vínculo organizacional dos trabalhadores, buscando formas concretas de interligar esses direcionamentos para se extrair o melhor de cada indivíduo e resultando na melhoria da sua performance. Nesse caso, pode-se considerar a espiritualidade como a volta da autoestima como base para o crescimento humano e o aumento da espiritualidade conduz ao aumento das virtudes morais de uma pessoa (CALDAS, 2005, p. 1).

Nesta perspectiva, tratar e aprofundar o tema da espiritualidade nas empresas de segurança privada será um novo desafio, pois a priori a visão inicial é que neste segmentosamente armas e equipamentos de segurança eletrônica dão o norteamento principal destas organizações.

No âmbito das organizações o *stress* é um fator muito decorrente que caracteriza os trabalhadores, o qual é proveniente das alterações constantes no contexto das organizações levando a mudanças econômicas, sociais acarretando problemas familiares (CHANNUWONG, 2009). Este autor associa o *stress* a má qualidade do trabalho, baixa de produtividade, problemas morais e de saúde, absentismo, o que para as organizações corresponde em custos financeiros elevados.

2.3 Espiritualidade e religião

Além de considerar conteúdos específicos sobre Espiritualidade no Ambiente de Trabalho, este trabalho também levou em conta temas afins. O subtema mais recorrente entre os artigos analisados foi Religião, abordado tanto no intuito de ratificar que espiritualidade no local de trabalho não se trata de religião, quanto para relacionar este tema com religião e religiosidade.

Ashmos e Duchon (2000) afirmam que espiritualidade não é religião e não se relaciona com nenhum sistema de crenças. Para Bierly et al. (2000), a espiritualidade tem uma natureza moral e emocional, procurando perceber a existência no Universo, enquanto a religião está relacionada a um sistema organizado de rituais e cerimônias.

Elkins et al. (1988) argumentam em seus estudos aprofundados que um número crescente de pessoas estão desenvolvendo a sua espiritualidade fora do contexto religioso. Goertzen e Barbuto (2001) realizaram uma linha de estudo onde a meta de análise sobre o conceito de espiritualidade se faz necessário acabar com o mito de que a espiritualidade está ligada ao conceito de religião.

Burack (1999) explica que o conceito tradicional de espiritualidade foi ampliado para além de sua fixação nas tradições religiosas, dadas as transformações no pensamento religioso e filosófico ao longo dos tempos que levaram à aplicação do conceito nos ambientes da vida profissional e organizacional .

Conceituando com as ideias de Silva e Siqueira (2009) entende-se que a religião e a religiosidade vem passando por um processo chamado de “transmutação conceitual” para espiritualidade, associado entre outros fatores, à perda crescente de autoridades das instituições religiosas, indiferentismo religioso e uma ausência de interesse pela inserção de novas religiões (SILVEIRA, 2008).

Duffy (2008) define espiritualidade como uma relação que o indivíduo tem com o poder ou poderes superiores. Outros compartilham de que espiritualidade não tem nenhuma ligação com religião (ASHMOS; DUCHON,2000; REGO; CUNHA; SOUTO, 2005).

Durkheim (1996) reforça que a religião pode ser conceituada como um sistema solidário de crenças e práticas relativas a entidades sacras e que une, em uma mesma comunidade moral, todos os que a ela aderem.

As pesquisas realizadas por Mitroff e Denton (1999) indicam algumas definições sobre espiritualidade, como segue:

- a) espiritualidade não está relacionada a religião, pois não é preciso ser religioso para ser espiritual;
- b) espiritualidade é o sentimento e a prática da interconectividade;
- c) espiritualidade é dar expressão aos seus sentimentos;

- d) espiritualidade é o sentimento de que se algo der errado, eles tem um plano para orientá-los na forma de conduzir suas vidas;
- e) espiritualidade está ligada intimamente carinho, esperança, bondade e otimismo.

É provável que por essa razão alguns autores tenham dado ênfase para a ausência de conexão entre espiritualidade e religião, como Mitroff e Denton (1999) e Cavanagh (1999). Em contrapartida, em outras áreas de conhecimento nas quais esse tabu não se faz presente, como Sociologia e Psicologia, o tema é citado denotando que realmente existe uma grande relação entre ambas, mas que ao mesmo tempo, é claramente diferenciada para se adaptar à realidade das organizações.

King e Crowther (2004) afirmam que a definição desses constructos precisa de refinamento, portanto são utilizados muitas vezes como sinônimos. As definições apresentadas procuram demonstrar a importância da religião e da espiritualidade nas atitudes e nos comportamentos dos indivíduos, podendo ser de grande benefício para os estudos ligados ao ambiente organizacional.

King e Crowther (2004) seguem nessa direção, que não poderia ocorrer uma diferenciação entre religião e espiritualidade, já que todas as formas de expressão espiritual em um contexto social e todas as tradições de fé organizadas são importantes no ordenamento de questões pessoais.

A espiritualidade em geral difere da religião em que não é necessariamente formal, estruturada, ou organizada. Espiritualidade é amplamente descrito, como o mais profundo, a parte mais misteriosa do ser, se referindo para alguns interligação com o universo. A religião, por um lado, é considerada como uma forma mais institucionalizada por meio do qual a espiritualidade de uma pessoa se manifesta (DEROUS; RYAN, 2006).

Gonçalves (2011) aponta que a espiritualidade não se restringe apenas ao conceito das tradições religiosas, mas sim de valores pessoais e de filosofia de vida dos empregados. Rego et al. (2007), fundamentam esta afirmação com a caracterização da não denominação de espiritualidade como religião, pois esta última trata de um sentimento humano universal, que sai do âmbito de um sistema de crenças e práticas religiosas.

2.4 Espiritualidade no contexto profissional

O presente estudo teve como embasamento teórico a espiritualidade no trabalho, com abordagens de alguns especialistas no assunto, principalmente os autores Ashmos e Duchon (2000), como também Gonçalves (2011), Karakas (2010), Rego et al. (2007) dentre outros, com o intuito de elucidarmos os construtos correspondentes ao tema proposto.

O trabalho nos últimos anos, vem sendo compreendido como centro da vida das pessoas, atendendo ao que tem de bom e de ruim como parte integrante do projeto de vida de cada um. Portanto é neste contexto que Mittrof (2003) reforça que “acredito na santidade do trabalho e das organizações”. Este autor expressa a sua afirmação com conotação religiosa por definição que lhe está associada, pelo fato de o trabalho fazer parte da procura do significado que tem a vida, uma vez que as organizações são cruciais na transmissão do conhecimento e até na saúde pública.

Para Pauchant (2002), a espiritualidade no contexto do trabalho não está ligada a um sistema religioso, a uma tipologia específica, nem mesmo a uma ritualística organizada ou a um proselitismo dentro das organizações. portanto não envolve rituais, doutrinas ou crenças religiosas institucionalizadas, mesmo que acarrete valores comuns à maioria das religiões. Pauchant considera a espiritualidade no contexto organizacional como uma forma de humanização, visando uma nova perspectiva de auto-realização no trabalho.

As organizações precisam mudar suas estratégias, procurando a rotina dos grupos de trabalho agregando valor para a organização e para o indivíduo. Para esta criação de valor são procuradas respostas às questões como: o que cria uma equipe de alta performance? O que acontece no mundo, na vida de um indivíduo? Que dinâmicas e comportamentos podem permitir a realização excepcional? (DINWIDDIE, 2000).

Para Mitroff e Denton (1999), o termo religião se apresenta incompatível ao contexto organizacional devido à sua falta de congruência, ao uso de dogmas e sobretudo, pela falta de relação com os problemas complexos e concretos do mundo atual.

Marques (2008) explica que os executivos e trabalhadores pretendem a implementação de um conjunto de práticas no âmbito da espiritualidade organizacional relacionando a um conjunto de princípios que promovam a satisfação, aumentando a

qualidade e quantidade de produção, podendo observar os reflexos positivos na área financeira e no retorno do investimento .

De acordo com Hill e Pargament (2003), a não aceitação dos aspectos da religião no mundo organizacional baseia-se em dois aspectos: Religião se apresenta aos gestores e administradores um constructo menos central e importante; Religião e espiritualidade são conceitos que estão fora do escopo do estudo científico e remontam a uma época anterior ao desenvolvimento científico racional.

A espiritualidade nos locais trabalho pode ser definida como “o reconhecimento de que os empregados têm uma vida interior que alimenta, e é alimentada, pela realização de trabalho com significado num contexto de comunidade” (ASHMOS; DUCHON, 2000, p. 137).

Para alguns indivíduos o trabalho e os amigos do ambiente profissional em alguns momentos conseguem substituir a família e grupos de amigos (KARAKAS, 2010). O trabalho que é executado, o esforço, o ambiente em que este se desenvolve, faz parte da subjetividade que cada pessoa atribui ao trabalho. Dessa está relacionado a vida pessoal. O conceito de espiritualidade não pretende se evidenciar com o significado de religião, na medida em que se tem observado uma ligação cada vez mais próxima com conceitos de bem-estar individual e social (DUCHON; PLOWMAN, 2005; HARRINGTON et al., 2001; OVERELL, 2002).

A expectativa de vida ao nascer no Brasil chegou a 74,6 anos, segundo dados recentes divulgados pelo IBGE (2012). De acordo com a Tábua Completa de Mortalidade para o Brasil de 2012, entre 2011 e 2012, os brasileiros tiveram ganho de cinco meses e 12 dias na expectativa de vida ao nascer. O número passou de 74,1 anos em 2011 para 74,6 anos no ano seguinte. Para as mulheres o ganho foi de seis meses e 25 dias, chegando a 78,3 anos em 2012.

Primeiramente, deve-se ressaltar que nesse estudo, o conceito de espiritualidade se apresenta como um substantivo do gênero feminino e transmite os significados de qualidade do que é espiritual, imaterial, tendo como oposto a materialidade. Contudo, a palavra Espiritual vem do *latim spirituãle* (MACHADO, 1967), que significa: relativo à respiração.

Zohar e Marshal (2006), no final da década de 1990, citam que os neurocientistas descobriram que os seres humanos possuem um cérebro que o chamaram de “Lugar de Deus”, isto é, por conta dele os seres humanos se tornam mais idealistas, desejam soluções ideais

para resolverem seus problemas, sonham com coisas mais elevadas e dessa forma idealizam um futuro melhor. “O Lugar de Deus” está necessariamente ativado quando passamos por experiências espirituais, quando somos submetidos a um sentimento profundo de amor, de paz, da unidade de existência ou da profunda beleza.

Contrapondo com as idéias de Zohar e Marshal (2000), para Kivitz (2007), com o surgimento de uma espiritualidade não-religiosa a sociedade-moderna trouxe a tona um enfraquecimento das instituições religiosas e o fortalecimento de uma religiosidade não mais associada a dogmas, templos ou cleros. Kivitz (2007) apresenta dez conceitos sobre espiritualidade encontrada na literatura; (1) relação com uma força interior; (2) estado de ser e ou de espírito; (3) conectividade holística; (4) ética e valores; (5) sabedoria das tradições religiosas; (6) busca de sentido e significado; (7) senso de vocação; (8) inspiração para modelos de liderança e gestão; (9) fundamento do sucesso; (10) dimensão do humano.

Correlacionando com Kivitz (2007), King (1997) relata a valorização de um axioma (sentimentos de totalidade, de alegria, de significado e de sentido) que impulsiona a experiência de transcendência do trabalho e como resultado, faz com que o empregado interaja com os companheiros de trabalho, com a empresa, com a sociedade e até mesmo com o transcendente.

Verifica-se uma crescente preocupação com os recursos humanos que contemplam a matriz operacional de uma empresa onde existe uma necessidade de integrar a vida profissional com a vida pessoal (OVERELL, 2002).

Desse modo, Mitrof (2003) considera que o trabalho faz parte da procura de significado para a vida dos indivíduos. Segundo Karakas (2010), o trabalho e os colegas de trabalho representam para alguns quase uma substituição da família em vários aspectos.

Marques (2008) afirma que estamos diante de uma situação em que as pessoas investem muito do seu tempo e do seu conhecimento em prol de objetivos que as organizações determinam como meta. Diante desse contexto, cabe as organizações promover práticas de espiritualidade com o objetivo de proporcionar a satisfação dos trabalhadores e o seu comprometimento organizacional que leve ao retorno e seja superior em termos financeiros, desempenho, produtividade e promoção da empresa.

Nesse segmento, aprofundar a espiritualidade nas organizações será não só encontrar uma definição para a espiritualidade em ambiente empresarial (PAWAR, 2009), como observar os fatores que influenciam o bemestar dos indivíduos e da comunidade, proporcionando uma nova abordagem na estrutura organizacional de uma empresa (GIACALONE; JURKIEWICZ, 2003).

Correlacionando com as ideias de Ashmos e Duchon (2000) e Gonçalves (2011) apresenta diversos fatores que determinam a espiritualidade nas organizações, tais como: trabalhadores desmoralizados com a má conduta dos gestores; ambiente de trabalho como sendo o seu principal lugar e foco, logo existe um aumento da convivência entre colegas não no sentido de equipe; interesse em meditar sobre o significado da vida e crescente pressão e competitividade derivada da globalização.

Giacalone e Jurkiewicz (2003), comentam que a espiritualidade no ambiente profissional está voltada a um conjunto de valores organizacionais que se evidencia na cultura da organização e que promove um experiência de transcendência do empregado por meio do progresso do trabalho.

Benefiel (2010) afirma que existe uma maior preocupação com a temática da espiritualidade nas empresas, integrando-a na gestão para promover uma vantagem competitiva no mercado por intermédio do comportamento ético, satisfação no ambiente profissional e comprometimento dos trabalhadores e produtividade.

Por outro lado, o fator *stress*, que está ligado a má qualidade do trabalho, a baixa de produtividade e maiores Índices de absenteísmo, acarreta indiretamente prejuízos para a empresa (CHANNUWONG, 2009). Segundo o mesmo autor, se faz necessário recorrer a terapias espirituais para reverter esta situação. Moules (2008) descreve que existe hoje uma maior procura por terapias alternativas como a meditação para a diminuição do stress acumulado no ambiente de trabalho.

Pauchant (2002), conta que a espiritualidade no cenário do trabalho não está ligada necessariamente a um sistema religioso, a uma tipologia específica, nem mesmo a uma ritualística organizada ou a um proselitismo dentro das organizações. A espiritualidade não está envolvida dentro de rituais, doutrinas ou crenças religiosas institucionalizadas, ainda que reforce a ideia de acarretar valores comuns a maioria das religiões. Aponta a espiritualidade

no contexto organizacional como uma forma de humanização e uma nova perspectiva de auto-realização no campo do trabalho.

Percebe-se que o ambiente de trabalho proporciona uma ligação estreita entre a vertente individual e a vertente organizacional, dado que o indivíduo faz parte da organização e influencia a sua individualidade no que faz. Portanto, os indivíduos com a espiritualidade mais acentuada dão um maior significado a sua vida, tornando-os mais fortes e perseverantes (SANDERS et al., 2003).

O trabalho representa na vida do indivíduo um papel relevante na sua formação integral. A maneira pela qual os indivíduos se relacionam no seu ambiente de trabalho e os que eles produzem tem um impacto importante sobre o que pensam e na maneira como observam sua liberdade e independência. O processo de trabalho, assim como o fruto que produz desse trabalho, auxilia o indivíduo a descobrir e formar sua própria identidade (MORIN, 2001).

O indivíduo é formado por corpo, alma e espírito, e essa condição, não sofre alterações em virtude dele estar no local de trabalho. Dessa forma, deixarmos parte de nós na parte de fora da porta quando adentramos no ambiente de trabalho é extremamente complexo, e requer de cada um de nós equilíbrio e esforço e, por vezes é estressante (PFEFFER, 2003).

A temática voltada a espiritualidade no ambiente de trabalho tem sido cada vez mais discutida. Alguns autores procuram encontrar uma definição para a espiritualidade em ambiente empresarial. Pawar (2009) afirma que reconhecer a espiritualidade como o aspeto fundamental da personalidade humana sugere que pode haver uma outra abordagem a gestão.

Devem ser levadas em consideração as seguintes práticas de espiritualidade no ambiente de trabalho, que podem contribuir para o desenvolvimento da espiritualidade no referido espaço, tais como exercícios de relaxamento, exercícios físicos, meditação, reiki, programas de apoio a gestão da diversidade, pilates, yoga, música, dança, programas de saúde, higiene e educação alimentar. Estas práticas promovem a comodidade dos trabalhadores em um ambiente organizacional, tendo como objetivo o seu bemestar e podem incrementar a satisfação que estes obtêm na execução do seu trabalho em conjunto com uma melhoria da qualidade de vida (SIRGY et al., 2008).

As práticas de Yoga e Método de Pilates são exercícios que procuram contribuir para o desenvolvimento do corpo e da mente, trazendo benefícios relacionados com a dor crônica, a

flexibilidade e o relaxamento. Sorosky et al. (2008) referem que a prática regular de yoga, mais de três vezes por semana, pode reduzir o *stress*, melhorar o humor e aumentar o bem estar.

Embora a espiritualidade seja uma expressão religiosa que a princípio, tenha a ver com o relacionamento de Deus com o ser humano, tornou-se, na cultura moderna, um termo abstrato, vago e presente em quase todos os segmentos da vida: da religião à economia, da ecologia ao mundo dos negócios (SOUZA, 2005).

A relação da espiritualidade com o trabalho é tão profunda quanto a relação do indivíduo com o seu trabalho. O trabalho e o desenvolvimento espiritual caminham lado a lado. Dessa maneira, se é certo que o trabalho influencia nosso desenvolvimento espiritual, o contrário também é verdadeiro (BUCHHOLZ; ROSENTHAL, 2003 apud VASCONCELOS, 2008; KURTH, 2003).

Explorar nossa espiritualidade é extrair o que há de mais sadio em nosso ser e este conceito aplicado ao trabalho só pode significar contribuir para jornadas mais ricas em aprendizado, solidariedade, fraternidade e plenitude que só podem culminar em realizações excepcionais da alma acima de tudo (VASCONCELOS, 2008).

Biberman e Whitty (1997), relatam que as mudanças das organizações e de seus trabalhadores para o campo espiritual já estavam começando a ocorrer por conta da consciência dos trabalhadores e gestores, observados em todos os níveis das organizações, na busca de procurar maior significado quando desempenham o seu trabalho.

Ashmos e Duchon (2000), observam que o envolvimento dos empregados em um trabalho que tenha sentido para suas vidas serve como base para o desenvolvimento da espiritualidade voltada para o trabalho, juntamente com a expressão de uma vida interior e a conexão com a comunidade. O ambiente de trabalho vem sendo cada vez mais visto como uma fonte primária de relacionamentos voltados ao coletivo para muitas pessoas em virtude do declínio dos bairros, igrejas, grupos cívicos e famílias estendidas como lugares principais para o indivíduo sentir-se conectado.

Ashmos e Duchon (2000), relatam que para haver espiritualidade no trabalho, a vida interior e o trabalho como fundamental devem ser vividos no meio do coletivo, sendo esta definida por eles como “um lugar em que as pessoas podem experimentar crescimento

peçoal, serem respeitadas por si mesmas enquanto indivíduos e terem um senso de trabalho em conjunto”.

Cavanagh (1999) argumenta que a espiritualidade pode contribuir para diminuir o *stress*, pois permite ao indivíduo reconhecer sua dependência de Deus e saber que seu sucesso depende de alguém além de si mesmo. O autor lista pontos positivos como:

- a) crença em Deus;
- b) ênfase no silêncio;
- c) ênfase na centralidade da pessoa e em ouvir os outros;
- d) um compromisso para melhorar as relações entre as pessoas, e ajudar a trazer mais paz e harmonia no mundo;
- e) otimismo sobre a natureza e a cultura empresarial;
- f) compromisso com o meio ambiente sustentável.

O primeiro contato com esse termo pode nos remeter ao imaginário religioso. Penha e Silva (2009) reforçam que o descuido conceitual tem levado autores a confundir, propositalmente ou não, espiritualidade com religiosidade.

A espiritualidade é muitas vezes encontrada no contexto da religião, porém não se trata da mesma coisa (GARCIA; ZAMOR, 2003; MITROFF; DENTON, 1999; VASCONCELOS, 2008).

Praticantes de religião e espiritualidade utilizam muitos termos em comum (suporte, ética, moral, crenças, missão, valores, contemplação espiritual, envolvimento com a comunidade, entre outros), o que torna a distinção entre ambas as práticas difíceis de estabelecer (CASH; GRAY, 2000). Hawley (1995) demonstra a diferença mais claramente quando define a espiritualidade como objetiva e religião como caminho.

Ressalta Vasconcelos (2008) que é indubitável que para muitas pessoas os mecanismos religiosos acionam o interesse pelo desenvolvimento da espiritualidade, mas ressalta também que é perfeitamente possível pessoas serem espiritualizadas e não serem praticantes de nenhuma religião.

Porém, o objetivo do presente estudo não está voltado a relacionar religião com a espiritualidade no ambiente de trabalho, mas sim, analisar os comportamentos dos trabalhadores ao nível de se considerarem como seres espirituais, com a necessidade de

encontrar significado em relação ao trabalho que executam. Em um estudo empírico destes autores (ASHMOS; DUCHON, 2000), o conceito de espiritualidade no local de trabalho assenta nos seguintes elementos: a existência de vida interior nas pessoas, significado e propósito do trabalho, sentido de comunidade.

Ashmos e Duchon (2000) referem-se a espiritualidade dos seres humanos como uma dimensão que se relaciona na procura e expressão de significado, com um propósito e sentido de comunidade.

Vasconcelos (2008) cita que quanto mais o indivíduo se espiritualiza, mais ele expressa sua espiritualidade para vida cotidiana. O paradigma da espiritualidade desperta em nós a necessidade de agir em todos os ambientes apenas pelo sistemas de bons valores. Dessa forma, contribuimos positivamente em todas circunstâncias, buscando a prática do bem onde quer que nos caiba intervir (VASCONCELOS, 2008).

Siqueira (2008) colabora com esse conceito, afirmando que a espiritualidade transcende o indivíduo e o remete, sobretudo, a uma concepção de valores, ações e práticas direcionadas ao coletivo.

Este conceito pode ser aplicado dentro das organizações, uma vez que o espaço de trabalho pode ser considerado espiritual quando reconhece que o empregado tem uma vida interior que alimenta e é alimentada por um trabalho com significado e ocorre num contexto de comunidade (ASHMOS; DUCHON, 2005, p. 809).

Desta forma, Gonçalves (2011) ressalta que a espiritualidade não tem de ser um conceito cuja definição se aproxime de tradições religiosas, mas sim, de valores pessoais e de filosofia de vida dos empregados.

O âmbito deste estudo não pretende relacionar a religião com a espiritualidade no local de trabalho, mas analisar os comportamentos dos trabalhadores ao nível de se considerarem como seres espirituais, necessitando de encontrar significado em relação ao trabalho que realizam.

Pode-se observar, de acordo com o entendimento de Ashmos e Duchon (2000), que espiritualidade no local de trabalho, do que se refere a vida do indivíduo, que as organizações são constituídas por pessoas que possuem mente e espírito e o desenvolvimento do espírito tem o mesmo grau de importância como o da mente.

Com base nos conceitos observados por Gonçalves (2011) e Tourish e Pinnington (2002) estes apontam os sete princípios básicos que definem a espiritualidade nas organizações: criatividade, comunicação, respeito, visão, parceria, energia e flexibilidade, sendo todos eles importantes e com ligação entre si. O que aponta que cada indivíduo tem as suas crenças, que por sua vez devem ser levados em consideração e como tal, a espiritualidade não está ligada a religião, mas sim, uma forma para expressar mais humanismo.

Sobre o tema, Ashmos e Duchon (2000) mostram que a facilidade de se conseguir bens materiais e o declínio de instituições como família, igreja e clubes sociais estão levando o homem cada vez mais a buscar um sentido para a realização do trabalho e fazer desse o único laço consistente com outras pessoas e a única via para satisfazer as necessidades humanas de conexão e distribuição.

Nesse caso, surge a partir desta sensibilidade, a necessidade de se buscar um sentido para o trabalho (ASHMOS; DUCHON, 2000; MATOS, 2001; MILLIMAN et al., 2003), e a espiritualidade começa a brotar nas organizações como um meio para o aumento de eficiência empresarial, pois quando uma organização só focaliza o mercado, por meio da competitividade, as pessoas acabam trabalhando simplesmente pelo dinheiro, pelo resultado e a organização torna-se mercantilizada.

O objetivo desta abordagem sobre o conceito de espiritualidade nas empresas surge devido ao reconhecimento de que os colaboradores têm uma vida interior que alimenta e é alimentada pelo trabalho significativo, sendo considerado no contexto da comunidade, compreendendo três componentes: vida interior, trabalho com significado e comunidade. (ASHMOS; DUCHON, 2000)

Nesse caso, pode-se considerar a espiritualidade como a volta da autoestima, como a base para o crescimento humano e o aumento da espiritualidade conduz ao aumento das virtudes morais de uma pessoa (CALDAS, 2005, p. 1).

Vale salientar que o ser humano é começo, o meio e o fim de qualquer processo de transformação. Unindo suas forças e atributos internos, ele é capaz de se levantar quantas vezes forem necessárias para reverter situações graves (O'DONNELL, 2005, p. 2).

Neste contexto, percebe-se que a espiritualidade nas organizações é um tema discutido há vários anos, mas só recentemente, está se destacando e os estudos de Mitroff e Denton

(1999) e Neck e Milliman (1994) apontam para um grande impacto positivo da espiritualidade sobre o colaborador no trabalho e sobre a performance organizacional.

Segundo Kouzer e Posner (2003 apud SILVA; SIQUEIRA, 2004), empresas que têm uma cultura forte, baseada em valores compartilhados, tiveram suas ações valorizadas doze vezes mais rápido, e uma taxa de criação de empregos até sete vezes maior e uma lucratividade 750% maior que os concorrentes, pois de acordo com Mitroff e Denton (1999) e Neck e Milliman (1994) haveria, nestas empresas, um maior desenvolvimento da intuição, da criatividade, do desenvolvimento pessoal, do entusiasmo, da participação na visão organizacional, do comprometimento pessoal com a organização e até mesmo com o trabalho em equipe.

Relatando os estudos sobre a espiritualidade no ambiente de trabalho, Mitroff e Denton (1999) pesquisaram o que seria um trabalho com significado e descobriram que seria aquele em que se é respeitado como pessoa, em que a empresa é ética, o trabalho é interessante, além de existir um sentimento de estar servindo à comunidade, integrando a espiritualidade com o gerenciamento.

Segundo Bezerra (2006), alguns estudos, com a intenção de fortalecer a pesquisa da espiritualidade nas organizações abordaram o tema juntamente com famosas teorias. Tischler (1999) relacionou a surgimento da espiritualidade no local do trabalho com a Teoria das Necessidades de Maslow (1943). Tischler (1999), com a evolução industrial e a estabilidade dos povos dos países desenvolvidos, estas sociedades deslocaram os interesses das necessidades de sobrevivência e de segurança para as necessidades de uma ordem mais elevada. No seu pensamento, isso pode explicar muito dos fenômenos recentes nos negócios, entre eles, a procura de um maior significado no trabalho.

Ashmos e Duchon (2000) desenvolveram e validaram um instrumento de medida da espiritualidade no trabalho para três níveis de análise: individual, unidade de trabalho e organização. Entretanto, além desses autores, outros trabalhos tiveram a intenção de definir melhor o construto espiritualidade nas organizações (DEHLER; WELSH, 1994; KRIGER; HANSON, 1999), como também as práticas básicas que parecem ser essenciais para manter uma cultura espiritual com sucesso.

Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003) que, baseados no trabalho de Ashmos e Duchon (2000), testaram o grau em que três das dimensões da espiritualidade (trabalho com

significado, sentido de comunidade e alinhamento do indivíduo com os valores da organização) explicam as cinco atitudes no trabalho (comprometimento organizacional, intenção de abandono, satisfação intrínseca no trabalho, envolvimento na função, autoestima de base organizacional).

Rego, Cunha e Souto (2005), baseados nos estudos de Ashmos e Duchon (2000) e de Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003), desenvolveram seu próprio instrumento para medir a espiritualidade e relacionaram o tema com o comprometimento afetivo, normativo e instrumental nas organizações.

Rego et al. (2005) enfatizam que existe um movimento crescente do uso da espiritualidade nos estudos organizacionais. Esses autores relacionam a espiritualidade nos locais de trabalho com a sensibilidade humana em relação a temas como justiça, confiança, tratamento respeitado e digno, possibilidade de no trabalho ser obtido significado para a vida, oportunidades de membros organizacionais desenvolverem o seu potencial e realizarem-se nas suas relações interpessoais de cooperação e ajuda, e, finalmente, possibilidade dos membros da organização sentirem-se inseridos em comunidades humanas que lhes permitem satisfazer necessidades de afiliação e de pertencimento.

Maurício Dias, em seu artigo intitulado “O Desafio da Gestão de Pessoas Diante da Necessidade de Conciliação entre Competitividade e Humanização”, publicado na Revista de Administração da UNIMEP (v. 2, n. 2, p. 71, maio/ago. 2004), comenta que no início do século XX, o Q.I. (Quociente de Inteligência), ou melhor, inteligência intelectual/racional era a única medida definitiva para avaliar a inteligência humana e que, somente na década de 1990, Daniel Goleman, conjuntamente com uma equipe de pesquisadores, neurocientistas e psicólogos estudaram o Quociente Emocional (Q.E.), a inteligência emocional.

No mesmo artigo, Maurício Dias descreve que no ano 2000, a ciência provou que existe um terceiro “Q”, o Spiritual Quocient (Q.S.) a inteligência espiritual, que segundo Zohar (2000) é o mais fundamental de todos. O Especialista Maurício Dias ressalta que o Q.S. trabalha os aspectos da necessidade humana voltados para os propósitos e objetivos na vida, sendo responsável pelo sentido absoluto da existência humana, um ponto de valor relevante na “aldeia tribal” que o mundo de hoje está cada vez mais se transformando. Comenta ainda, que o Q.S é usado para desenvolver valores éticos e crenças que direcionam as ações de cada dia do ser humano.

Zohar (2000) afirma que as pessoas estão vivendo na íntegra o tempo do consumismo e do egoísmo, e por mais que ainda existam algumas famílias equilibradas, cada vez mais a infelicidade está crescendo entre os indivíduos, porque os valores vividos habitualmente por uma grande parte da população não são os corretos e não cultivam nem contribuem para a paz física, tampouco a espiritual.

A dificuldade de definir a espiritualidade nas organizações se dá pelo fato deste tema ser, por um lado, muito individual e intensamente pessoal e, por outro, inclusiva e universal (HOWARD, 2000) .

Kinjerski e Skrypnek (2004), comentam que a falta de uma definição amplamente aceita de espiritualidade no trabalho impediu o desenvolvimento e uso generalizado de uma medida por pesquisadores e profissionais e, conseqüentemente, atrasou as investigações sobre como os indivíduos desenvolvem o espírito no trabalho. Esses fatores dificultaram o aprofundamento sobre o espírito no trabalho e como definir se o reflexo da espiritualidade no trabalho impacta positivamente no bem estar e na produtividade das organizações.

Apesar do movimento em busca da espiritualidade no ambiente de trabalho estar adquirindo crescentes defensores em nosso tempo mais recente, é possível perceber que, no pensamento, administrativo ele sempre esteve de alguma forma, presente. Mary Parker Follett (1926), por exemplo, defendia a adoção pelos superiores da forma respeitosa de tratamento em relação aos seus empregados, sem ameaças verbais e linguagem abusiva.

2.5 Abordagem histórica do mercado de segurança

A partir do Século XVI, com o aumento crescente da criminalidade e da violência, surgiram diferentes arremedos de organizações policiais. Devido ao aludido contexto, tornou-se necessário fazer contratações para efetivar a segurança dos comércios, mercadorias e propriedades, dessa forma realizando rondas noturnas com o intuito de recuperar bens roubados ou furtados. Tais atividades tiveram que se estender por muitos anos, sofrendo mudanças circunstanciais e episódicas(SHEARING, 2003).

A Inglaterra, no ano de 1737, passa a pagar, por meio de tributos, estipêndio (salários) a vigilantes noturnos. No ano de 1748, o país prepara uma força de segurança permanente. Já em 1783, nos Estados Unidos, surgiu o Departamento de Polícia de Nova Iorque.

Especificamente naquele mesmo país nos meados de 1852, Henry Wells e Willian Fargo fundam a Wells Fargo, para controlar o tráfego de cargas no rio Mississippi. Como consequência para expansão estadunidense para o oeste, Allan Pinkerton funda, em 1855, a Agência de Detetives Pinkerton's, para proteger estradas de ferro e investigar crimes cometidos ao longo delas. E em 1859, na capital do país, Washington, Perry Brink funda a Brink's Inc., para transporte de cargas e, mais tarde, transporte de valores (SHEARING, 2003).

Em 1626, o Brasil indica o Ouvidor Geral Luiz Nogueira de Brito, que organizou os chamados quadrilheiros – grupo de moradores da cidade que prestavam juramento de bem servir para, gratuitamente, fiscalizar e efetuar a prisão de pessoas suspeitas, estrangeiros, delinquentes, homicidas e pessoas de residências graduadas. Com a evolução da Coroa e mais tarde, República, a segurança evoluiu das milícias privadas para os serviços orgânicos de segurança pública, que era formado por policiais militares e segurança privada pela qual utilizavam-se de vigilantes. Neste contexto a maior necessidade é para a Guarda Nacional que funcionava no Rio de Janeiro, então capital do país, tornando-se modelo de segurança adotado em todo o território nacional, até a sua desestruturação definitiva, com o movimento armado e dirigido por Getúlio Vargas (HERINGER, 1992).

Apesar do crescimento dos crimes violentos das mais variadas formas, observou-se também o aumento dos crimes contra o patrimônio. Com a ampliação generalizada do número de roubos e furtos a residências, veículos e pedestres, é notória a evolução no grau de organização social do crime (LIMA; MISSE; MIRANDA, 2000; PINHEIRO; ALMEIDA, 2003).

Nesse segmento, surge também o crime organizado relacionado ao tráfico de drogas e ao comércio ilegal de armas, dois fatores importantes que se fortalecem e se estendem a partir dos anos 1980, tornando-se determinantes para a generalização da violência e a explosão da criminalidade (CATÃO, 2000; SOARES, 2001; ZALUAR, 2000).

A diversificação e especialização do crime e dos criminosos no Brasil tem seu surgimento com as quadrilhas organizadas de assaltantes de bancos e instituições financeiras. Percebe-se a expansão gradualmente pela migração ou incorporação de outros ramos de atividades, interligando-se sob uma rede “invisível” de práticas ilícitas. As mais diversas práticas de sequestros, fraudes, contrabandos, falsificações e lavagem de dinheiro começam a

se destacar e ocupar espaço no mundo do crime, somando-se ao roubo e furto de veículos, roubo e furto de cargas e o fortalecimento do tráfico de armas e de drogas (LIMA; MISSE; MIRANDA, 2000; PINHEIRO; ALMEIDA, 2003).

Zaluar (1996, p. 9) acrescenta que a violência surge na história da humanidade a partir de:

A violência não surge na história dos homens com a exploração, a dominação ou a miséria que conhecemos nas sociedades modernas. A violência não surge na história. Sempre esteve dentro dos homens. Em todas as sociedades, em todas as épocas, em todos os recantos do mundo, existem manifestações da agressividade potencial dos homens contra seus semelhantes. Os homens desde tempos imemoriais, têm a capacidade de destruir-se mutuamente por meio da violência. [...] O mal que resulta da violência sempre existiu e sempre foi, portanto, em todas as épocas, em todos os lugares, contido e entendido em maior ou menor grau e de diferentes maneiras simbólicas.

A violência faz parte da vida do ser humano (ALMENDRA; BARIERL, 2007; MICHAUD, 1989). De outro, é possível afirmar que em todo o processo da trajetória da humanidade, a busca pela condição de estar seguro com a vida sempre foi uma das principais preocupações da espécie, tanto ponto de vista individual, quanto no prisma coletivo, devido à condição de ser social. Para Zaluar (1996) o termo segurança é buscado em relação as intempéries e ações da natureza ou visando a preservação de conquistas, principalmente quando o que está em questão são conflitos de interesses.

Magnoli (2006) ressalta que os mercenários sempre estiveram envolvidos nos conflitos humanos desde a antiguidade, porém na Alta Idade Média, ganharam mais poder, formando tropas a serviço dos príncipes, únicos com direito de guerrear, e que participavam dos muitos conflitos em território europeu. Nos tempos prováveis de paz, estes guerreiros tornavam-se bandidos à margem da lei, por não terem outra ocupação, portanto constituindo-se em problema social no qual os governantes tiveram que intervir.

Para Singer (2004), os que presenciaram as organizações de segurança privadas no mundo prosperaram nos períodos de transição sistêmica quando, sob o comando de governos enfraquecidos, o número crescente de homens portando armas passou a se encontrar cada vez mais visíveis. Como no fim da Idade Média, contribuíram, inclusive, para a destruição total da ordem feudal. Moraes (2004) aponta que a falta de segurança se apresenta como um dos grandes problemas mundiais, manifestando-se em todos os quadrantes e níveis sociais.

Percebe-se que sua maior incidência é nos grandes centros urbanos, o que torna altamente premente o anseio da sociedade por uma segurança pública e eficaz (SANTOS, 1999a), assegurada e promovida pelo Estado, às suas custas, mediante a utilização de instituições específicas e integrantes de sua própria estrutura organizacional.

É provável que a realidade apresentada é diversa. É constatável que o Estado não tem atendido convenientemente as demandas da sociedade no tocante à segurança. Na verdade, vivemos sob a égide da insegurança (GORITA, 2003; SÁ, 2000) que tem atingido níveis inimagináveis, com destaque para os países subdesenvolvidos e/ou em desenvolvimento (LOSICER, 2003).

O Estado, na atualidade, tem enfrentado grandes desafios acerca do combate aos diversos tipos de violência contra o indivíduo e a sociedade. Numerosas são também as suas limitações para prover a segurança, principalmente as de ordem orçamentária, ou seja, da disponibilidade ou não de recursos financeiros, além da alocação dos mesmos para o enfrentamento da problemática; de definição política, aqui expressa como a capacidade, a habilidade, a experiência para tratar do problema, com vista à obtenção dos resultados desejados. Porém, há ainda as limitações relacionadas a ordem legal, ou seja, a legislação. E finalmente, a superação de entraves de ordem corporativa, das diferenças entre os atores do Estado que lidam diretamente com a questão (ADORNO, 2002a).

Para compreender o complexo processo de redimensionamento do Estado, particularmente dentro do contexto da implantação de políticas públicas de amplo alcance, vale ressaltar o que tem levado setores estratégicos socialmente, em especial a segurança, apontada por Wieviorka (1997), até então sob a responsabilidade deste mesmo Estado, a conviver e até aceitar a tendência de tornarem-se dominados pelo mercado.

O fenômeno da mercantilização da segurança não é algo recente, porém o referido fato vem se estendendo de forma mais intensa a partir da década 1970 do século XX em vários países (OCQUETEAU, 1997). Os estudos e diagnósticos sobre o assunto e a divulgação de publicações especializadas que analisam e debatem a sua importância vem crescendo gradativamente. O tema é complexo e é alvo de muita especulação pela mídia. Dessa forma, as consequências e os significados da mercantilização da segurança têm merecido uma especial atenção dos estudiosos.

A atividade de segurança na atualidade vem se expandindo gradativamente. Além da segurança patrimonial, a escolta de cargas e de valores, a segurança das pessoas e dos ativos, tudo submetido à uma legislação específica, que fiscaliza a formação, o aperfeiçoamento e a reciclagem de seus agentes, bem como o modo de funcionamento executado pelas empresas (GUSMÃO, 2005).

A segurança privada é representada tanto pelas empresas de capital privado, que possuem concessão do Estado para comercializar serviços de proteção ao patrimônio e às pessoas (empresas de segurança privada especializadas), quanto as empresas e organizações de vários tipos, que organizam departamentos internos para promoverem sua própria segurança (empresas com segurança orgânica). As empresas especializadas no âmbito comercial oferecem em bases contratuais os serviços de “vigilância patrimonial”, “transporte de valores”, “escolta armada” e “segurança pessoal privada”. Dessa forma incluem os “cursos de formação”, empresas cujo objetivo não é comercializar serviços de proteção e sim formar, especializar e reciclar a mão-de-obra que executará policiamento – os vigilantes (GUSMÃO, 2005).

Já para a segurança orgânica está direcionada às atividades de vigilância patrimonial e transporte de valores executadas por profissionais contratados diretamente pelos usuários dos serviços. Portanto, esses dois segmentos correspondem àqueles que as legislações de diversos países e a literatura sociológica tratam pelo termo “segurança privada”². Grosso rol de leis de alguns países incluem na definição serviços de investigação particular e de segurança eletrônica. No Brasil, tais serviços não fazem parte do universo legal da segurança privada, portanto estão fora da jurisdição de controle da Polícia Federal.

Na década de 1960 houve um crescimento substancial de assaltos a instituições financeiras. Devido a essa problemática, foram sancionados os Decretos-Lei nº 1.034, de 09 de novembro de 1969 e nº 1.103, de 03 de março de 1970, que foram os primeiros passos para a criação de uma nova legislação para este setor no Brasil. Esses decretos tinham o objetivo de liberar os estabelecimentos financeiros (bancos e operadoras de crédito), para proteger com os seus esforços e funcionários específicos, as suas instalações, dando início a segurança

² Enquanto categoria sociológica, o termo “segurança privada” foi empregado por Shearing e Stenning (1981) para referirem-se às empresas formalmente constituídas que vendem serviços de vigilância ou equipamentos de prevenção no mercado (a chamada indústria da segurança), bem como às empresas e às organizações mais variadas que organizam divisões internas para promover sua própria segurança (segurança orgânica ou private security in-house).

orgânica (da própria instituição) e dando caminho para a criação de empresas especializadas que começavam a surgir.

2.6 Legislação do mercado de segurança

No Brasil, a matéria que trata da segurança privada é regulamentada pela Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983 e pelos decretos nº 89056/83 nº 1592/95, complementados por decretos e portarias específicas que atribuíram novos requerimentos à regulação. De acordo com o Departamento da Polícia Federal, a segurança privada está autorizada a atuar em sete áreas distintas, dispostas abaixo. As descrições foram construídas a partir da revisão da literatura e da observação e descrição dos serviços existentes, tornando mais tangíveis a sua identificação no espaço real em que atuam.

De acordo com este ordenamento jurídico, a segurança privada é apresentada como subsidiária e complementar à segurança pública, sendo que desde 1996 suas atividades são reguladas, controladas e fiscalizadas pelo Departamento da Polícia Federal, por meio de portarias e demais documentos legais emitidos pelo órgão. Este ordenamento define os segmentos autorizados a exercerem a atividade de segurança privada.

A sua regulação no Brasil, apesar de surgir em parte pela pressão de setores corporativos ligados à segurança pública e à segurança nacional, sempre teve o controle da atividade legalmente atribuído ao Estado, em princípio praticamente sem quaisquer especificações relevantes, equiparando-se ao modelo de regulação mínima, com o Decreto-lei de 1969. A regulação posterior (Lei Federal de 1983), que surge em virtude da grande expansão e diversificação dos serviços, é consideravelmente mais abrangente, abordando, com suas especificidades, os aspectos essenciais relativos à autorização de funcionamento, equipamentos, instalações, treinamento e qualificação, uso de armas de fogo, áreas de atuação e requisições específicas relativas aos empregados e empregadores.

Durante o período de institucionalização da regulamentação existente, novas entidades foram criadas, como a Comissão Executiva para Assuntos de Vigilância e Transporte de Valores, pela Portaria 601/86 (a Comissão foi posteriormente extinta), bem como foram regularizados os serviços de segurança pessoal (Portaria 241/89) e modificadas algumas normas específicas, como por exemplo, a portaria 091/92, que regula o uso de armamentos, ampliando seu poder de fogo (MUSUMECI, 1998). Essa regulação de 1983, que vem

constantemente sofrendo alterações pontuais, embora tenha muitos aspectos polêmicos sobre determinadas questões (que serão abordados adiante) torna-se similar ao marco regulatório de muitos países abordados pela literatura que possuem um modelo normativo mais extensivo sobre os vários aspectos a serem regulados.

2.7 A segurança privada no mundo

A terceirização é um fenômeno mundial e o seu processo de crescimento é irreversível. Seu aparecimento deu-se durante a Segunda Guerra Mundial, quando as indústrias bélicas americana e britânica, pressionadas pela urgência e na busca pela eficiência, começaram a dedicar a terceiros as atividades não vitais à produção de armamentos, equipamentos, veículos e navios. O sistema mostrou-se tão eficiente que, ao final do confronto e com os países retornando às atividades econômicas normais, começou a ser utilizado pelas empresas em geral, em especial nos Estados Unidos. Naquela época, as principais áreas a terem seus serviços terceirizados foram segurança, limpeza e conservação e transportes. Mais tarde, e com o aparecimento de novas atividades e tecnologias, incorporaram-se os serviços de alimentação, contabilidade, assessoria jurídica, recursos humanos, serviços de informática e processamento de dados e atendimento ao cliente (*call centers*).

Em 1995, a *American Society for Training & Development* (ASTD), calculou que o nível de terceirização nos Estados Unidos já era superior a 68%, ou seja, de cada 10 serviços demandados pelas empresas 6,8 já eram fornecidos por terceiros. Existem razões para acreditar que os índices europeus, especialmente na chamada Europa Ocidental, devam ser atualmente iguais ou até superiores ao norte americano.

2.8 Análise do mercado de segurança

Estima-se que em 2013, as 2.392 empresas de segurança e transporte de valores movimentaram no Brasil cerca de R\$43,5 bilhões, empregando formalmente entre 685 e 706 mil trabalhadores, entre eles, de 625 a 645 mil vigilantes (FENAVIST, 2013).

De acordo com dados da Polícia Federal, e como em quase todos os mercados no País, a Região Sudeste concentra a maior parte das empresas de segurança privada, com quase 43% delas e 48,7% dos trabalhadores do setor.

Tradicionalmente os maiores mercados para o setor da segurança privada no Brasil (e no mundo) são os Bancos e o Setor Público, que nas esferas Federal e Estadual já é quase 100% terceirizado. Em algumas regiões do País, como no Norte e Nordeste, a dependência do Setor Público é muito grande, trazendo uma desvantagem estratégica para as empresas locais, que ficam muito dependentes de um único segmento tomador dos seus serviços de segurança. Por outro lado, observam-se nestas mesmas duas regiões uma forte aceleração no movimento de terceirização dos serviços de segurança, que ao longo do tempo, vai aliviar a dependência do Estado (FENAVIST, 2013).

2.9 Tendências e oportunidades

O mercado de segurança privada tem vivido muitas mudanças nos últimos anos, o que obrigou a maioria das empresas a fazer adaptações em seus perfis operacionais e de oferta de serviços. O crescimento da urbanização, e conseqüentemente das periferias das grandes cidades, aliado à grande demanda por serviços da chamada “Nova Classe Média Brasileira”, tem levado a estas regiões novas agências bancárias, *shoppings*, supermercados e comércio em geral, carregando consigo seus fornecedores. Este movimento alavanca não só os serviços de segurança privada, mas também os de transporte de valores, incluindo a gestão de caixas eletrônicos. Nas Regiões Norte e Nordeste o crescimento da renda, motivada pelos Programas Sociais do Governo Federal, também fez crescer a demanda pelo Transporte de Valores, especialmente no abastecimento de caixas eletrônicos (FENAVIST, 2013).

Na opinião dos empresários entrevistados para este estudo, representantes de todas as regiões do País, outras tendências e oportunidades também são observadas:

- a) Segurança Eletrônica: o aumento da oferta de equipamentos eletrônicos de segurança e monitoramento e a conseqüente redução dos seus preços têm alavancado muito a sua utilização como apoio aos efetivos de segurança e, em alguns casos, até substituído a presença do vigilante. Sem considerar o acerto ou a eficácia deste movimento, pode-se observar uma forte tendência neste sentido, conforme a opinião unânime dos empresários entrevistados, e uma oportunidade que não pode ser desconsiderada, especialmente para aquelas empresas que possuem uma boa massa crítica de clientes com potencial para ações de “venda cruzada” (também conhecidas como “*cross selling*” – venda de novos produtos e serviços nos clientes atuais);

- b) Escolta Armada: com o crescimento da economia e do valor das cargas transportadas, como por exemplo, medicamentos e eletrônicos, também se observa um incremento no risco deste tipo de operação, aumentando a demanda por escoltas armadas, particularmente nas Regiões Sudeste e Centro-Oeste;
- c) Segurança Pessoal: o risco e o crescimento de sequestros de todo tipo, em especial nas grandes e médias cidades, tem levado pessoas e empresas contratar serviços de segurança pessoal. Embora represente um nicho de mercado menor, pela sua especificidade e volume, é mais uma tendência importante levantada pelos empresários do setor;
- d) Armas não letais: a utilização de armas não letais, como “Tasers” e similares, vem crescendo ano a ano, mostrando uma tendência à exemplo do que já ocorre nos chamados mercados mais desenvolvidos e maduros. Seu custo ainda alto, porém inibe uma utilização mais abrangente;
- e) Mercados: como mercados potenciais para os próximos anos, os empresários apontaram os Condomínios Residenciais, *Shoppings Centers* e a segurança de Eventos, este último beneficiado pela recente modificação na regulamentação da Polícia Federal, que obriga eventos com mais de 3.000 pessoas à contratação de Segurança Privada (FENAVIST,2013).

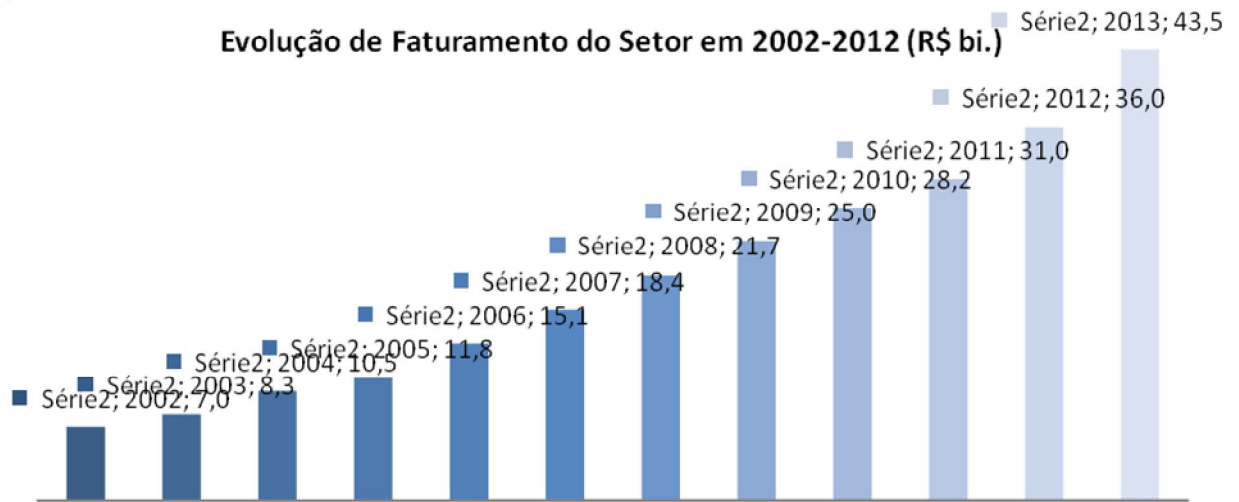
2.10 Crescimentodomercado

Nas Regiões Centro-Oeste e Norte, o otimismo captado na pesquisa anterior se materializou no crescimento do número de trabalhadores contratados pelo setor, confirmando o fortalecimento da terceirização no segmento. Como veremos mais à frente estes números positivos não se materializaram em crescimento real do faturamento.

A Região Nordeste se destaca nos números. Ocupando hoje a 2^a posição em faturamento e no número de trabalhadores e a 3^a no número de empresas, esta região vem apresentando crescimento na sua participação nacional, ano após ano. Com 18,8% do total de empresas em 2012, atingiu 19,6% em 2013 (FENAVIST, 2013, p. 27).

Finalizando os relatos descritos sobre a Espiritualidade e os dados do Mercado de Segurança Privada, passaremos para a apresentação da Metodologia que norteou o estudo em epígrafe.

Figura 1 – Evolução de faturamento do setor 2002-2012 (R\$ bil.)



Fonte: Departamento de Polícia Federal – CGCSP – Coordenação Geral de Controle de Segurança Privada.

3 METODOLOGIA

Nesta fase da pesquisa, para se chegar aos resultados esperados sobre a espiritualidade nas empresas de Segurança Privada na Cidade de Fortaleza, será apresentada a metodologia utilizada, com os respectivos esclarecimentos dos princípios que serão efetuados para a obtenção e tratamento dos dados coletados, chegando posteriormente, aos números e direcionamentos conclusivos do tema proposto para estudo.

3.1 Delineamento da pesquisa

A pesquisa será direcionada pela abordagem quantitativa. Richardson (1999), descreve que o método quantitativo, compreende o mais utilizado nos estudos descritivos, principalmente pelo tratamento estatístico das informações, como também, por evitar falhas nas análises e interpretações comuns em outros modelos.

No entanto, não se pode esquecer as palavras de Kerlinger (1980) onde este relata que “a palavra delineamento focaliza a maneira pela qual um problema de pesquisa é concebido e colocado em uma estrutura que se torna um guia para a experimentação, coleta de dados e análise”. Neste sentido, o delineamento é intrínseco à pesquisa científica, norteando o pesquisador na busca de uma resposta para determinado problema.

De acordo com Lakatos e Marconi (2005): “Pesquisar não é apenas procurar a verdade; é encontrar respostas para questões propostas, utilizando métodos científicos”. Por meio desta abordagem vemos que a pesquisa não é algo simples. Ela não pode ser entendida apenas como um simples processo investigativo, um método simplório de inquirição.

A pesquisa visa obter compreensões aprofundadas acerca dos problemas estudados. Pesquisar requer um planejamento minucioso das etapas a serem observadas, como seleção do tema de pesquisa, definição do problema a ser investigado, processo de coleta, análise e tratamento dos dados, e apresentação dos resultados (LAKATOS; MARCONI, 2005, p. 15).

3.2 População e amostra

A população da referida pesquisa foi composta por gestores e/ou executivos das empresas de segurança privada na cidade de Fortaleza, que atualmente apresenta o total de 65 estabelecimentos registrados e em pleno funcionamento, segundo dados do Sindicato de Empresas de Segurança Privada do Ceará (SINDESP).

Será extraída uma amostra de 52 empresas dessa população finita, conforme estimativa estabelecida. A definição de amostra é um subconjunto da população, fração ou uma parte do grupo. Em alguns casos, seria impossível entrevistar todos os elementos de uma população, pois levaria muito tempo para concluir o trabalho ou até mesmo seria financeiramente inviável. Dessa forma, o número de entrevistados corresponde a uma quantidade determinada de elementos do conjunto, uma amostra.

3.3 Coeficiente de confiabilidade

Em toda pesquisa de opinião, a captação de informações dos avaliadores consiste em uma das etapas de maior importância no processo de avaliação. Esta etapa deve ser realizada por meio do emprego de um instrumento de medição eficaz e preciso, pois caso contrário, as informações obtidas podem não ser representativas da percepção dos avaliadores.

Dentre os instrumentos de pesquisa tradicionalmente utilizados, destaca-se o formulário de pesquisa, tradicionalmente conhecido como questionário, por sua praticidade de aplicação, podendo ser entregue pessoalmente ao avaliador, deixado ao alcance dos mesmos, enviados pelo correio e por e-mail etc e pelo baixo custo.

Entretanto, eventualmente pode ocorrer um baixo índice de retorno de questionários respondidos e um alto índice de itens sem resposta. Para a respectiva pesquisa, almeja-se conseguir 95% de confiabilidade.

Existem duas características de medição que devem ser consideradas no desenvolvimento de questionários: a validade e a confiabilidade. De acordo com Hayes (1995), “a validade refere-se ao grau com que a escala utilizada no questionário e consequentemente este próprio realmente mede o objeto para o qual ela foi criada para medir,

e a confiabilidade é definida como o grau com que as medições estão isentas de erros aleatórios”.

Para estimar a confiabilidade do questionário, aplicou-se o Alfa de Cronbach, onde mede a correlação entre respostas em um questionário por meio da análise das respostas dadas pelos respondentes, apresentando uma correlação média entre as perguntas. O coeficiente α é calculado a partir da variância dos itens individuais e da variância da soma dos itens de cada avaliador de todos os itens de um questionário que utilizem a mesma escala de medição.

O Alfa de Cronbach é estabelecido pela seguinte fórmula (1):

$$(1) \quad \alpha = \frac{k \sum cov^2 / n}{1 + (k-1) \sum var}$$

“Onde: k= número de variáveis consideradas; cov=média das covariâncias; var= média das variáveis. O valor assumido pelo Alfa está entre 0 e 1, e quanto mais próximo de 1 estiver seu valor, maior a fidelidade das dimensões dos construtos” (CORRA; PAULO; DIAS FILHO, 2009, p. 65).

A correlação das repostas e o questionário resultou em um Alfa de 0,916 onde a confiabilidade é maior que 0,900 sendo excelente, conforme tabela 1 abaixo:

Tabela 1 – Cálculo do Alfa de Cronbach usando ANOVA

ANOVA						
Fonte da variação	SQ	gl	MQ	F	valor-P	F crítico
Linhas	335,1056	51	6,570698	11,90062	3,86E-86	1,350926
Colunas	1346,052	58	23,2078	42,03317	0	1,328395
Erro	1633,202	2958	0,552131			
Total	3314,36	3067				

Alfa 0,916 Formula: =1-MQ(Erro)/MQ(Linhas)

Fonte: Pesquisa de campo (2014).

3.4 Margem de erro

Segundo Stevenson (2001) o erro é um desvio do resultado da amostra em relação ao que poderia ser obtido junto à população representada. Isso acontece devido a equívocos na seleção de entrevistados. Quanto maior a homogeneidade da população menor será o erro amostral e vice-versa (STEVENSON, 2001).

Pesquisas normalmente envolvem a tomada de uma amostra de uma determinada população. A Teoria da Amostragem fornece métodos para o cálculo da probabilidade de que os resultados da pesquisa diferem da realidade por mais de um determinado montante, simplesmente devido ao acaso (STEVENSON, 2001).

A margem de erro, a escolha do pesquisador que será utilizada para o presente estudo, será de 5% (0,05), sendo esta a margem de erro utilizada com maior frequência, mas é possível escolher qualquer valor entre 3% e 10% como margem de erro, dependendo do questionário (STEVENSON, 2001).

3.5 Tamanho da amostra

Segundo Levin (1987), trabalhando com um tempo, energias e recursos financeiros escassos, sendo raras as vezes em que se pode trabalhar com todos os elementos de uma população finita, o pesquisador necessita estudar um pequeno grupo de indivíduos retirados da população.

A determinação do tamanho de uma amostra é um problema de suma importância, pois amostras desnecessariamente grandes acarretam desperdícios de tempo e dinheiro e amostras excessivamente pequenas podem levar a resultados não confiáveis. Em muitos casos, é possível determinar o tamanho mínimo de uma amostra para estimar um parâmetro estatístico (STEVENSON, 2001).

A pesquisa tentou chegar ao patamar mínimo de cinquenta respondentes recomendador por Hair.

Segundo Hair Jr. et al. (2009, p. 108), “No que se refere à questão do tamanho da amostra, o pesquisador dificilmente realiza uma análise fatorial com uma amostra com menos de 50 observações, e de preferência o tamanho da amostra deve ser maior ou igual a 100”.

3.6 Distribuição da amostra

A Distribuição Amostral retrata o comportamento de uma estatística (média, proporção, entre outras), caso retirássemos todas as possíveis amostras de tamanho “n” de uma população (STEVENSON, 2001).

Com o conhecimento da população que é finita, serão pesquisadas 52 empresas de segurança no Estado do Ceará, escolhidas de forma aleatória, pelo pesquisador responsável pelo estudo em epigrafe.

3.7 Coleta de dados

A nível organizacional optou-se por utilizar como instrumento para a coleta de dados a aplicação de questionários que serão respondidos pelos executivos e ou gestores das empresas de segurança privada na Cidade de Fortaleza sobre o tema Espiritualidade, com uma tabela de 58 itens, proveniente do instrumento de Ashmos e Duchon (2000), descrevendo em que grau concordam ou discordam com as afirmativas propostas no presente questionário.

Nesta proposta será utilizado o modelo Likert (1932), que compreende os itens (1) discordo fortemente, (2) discordo, (3), não tenho opinião formada, (4) concordo e (5) concordo fortemente.

A análise dos questionários enviados é especialmente projetadas para gerar medidas precisas e confiáveis que permitam uma análise estatística. As questões foram diretas e facilmente quantificáveis e a amostra foi suficiente, possibilitando uma análise estatística confiável.

3.8 Técnica de coleta de dados

Tendo uma visão mais globalizada do ambiente estudado e com o incentivo ao avanço tecnológico, assim como a consulta aos diversos meios disponíveis, optou-se por desenvolver a coleta dos dados por meio da utilização da ferramenta do *Google Docs*.

Utilizando a ferramenta de formulário, foram geradas 64 (sessenta e quatro) questões (ANEXO A; B) onde, as seis primeiras são variáveis demográficas e as 58 (cinquenta e oito)

restantes as variáveis formuladas para verificar o nível de espiritualidade nas organizações. Será enviado por email, com o link anexado, para os executivos e ou gestores das empresas de segurança privada da cidade de Fortaleza.

3.9 Método de análise

Para a análise dos resultados dos questionários aplicados aos executivos e/ou gestores das empresas em estudo será utilizado o método de análise fatorial exploratória, pois segundo Babbie (1999) esta ferramenta é utilizada para decifrar padrões determinantes quando o pesquisador possui um grande número de variáveis.

Com os resultados da análise fatorial exploratória dos dados será mensurado o nível de espiritualidade nas empresas de segurança privada na cidade de Fortaleza.

Em geral, o primeiro passo a dar neste tipo de análise consiste no exame das relações entre as variáveis, utilizando o coeficiente de correlação como medida de associação entre cada par de variáveis. A matriz de correlações poderá permitir identificar subconjuntos de variáveis que estão muito correlacionadas entre si no interior de cada subconjunto, mas pouco associados a variáveis de outros subconjuntos. Neste caso, a aplicação da análise fatorial permitirá concluir se é possível explicar este padrão de correlações por meio de um menor número de variáveis – os fatores (FIGUEIREDO FILHO; SILVA JUNIOR, 2010).

De forma resumida, podemos dizer que a análise fatorial é uma técnica estatística usada para identificar um número relativamente pequeno de fatores que podem ser usados para identificar relacionamentos entre um conjunto de muitas variáveis inter-relacionadas entre si (FIGUEIREDO FILHO; SILVA JUNIOR, 2010).

3.10 Organização dos dados

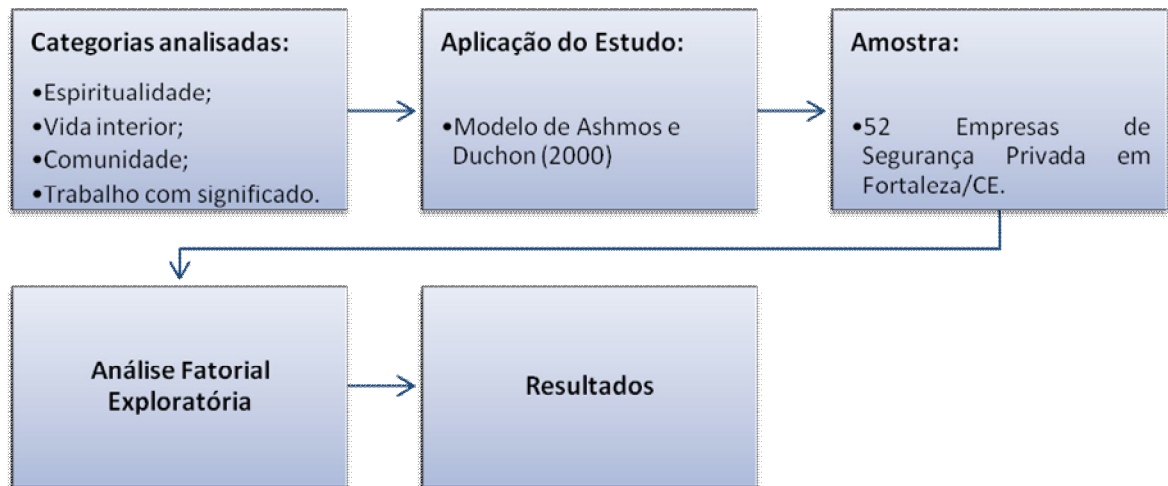
A organização dos dados deram-se por dois programas: *Microsoft Excel 2010*, para quantificar as variáveis demográficas e a representação da mesma por gráficos, e o programa da IBM, o SPSS versão 20, para a análise fatorial do restante das variáveis.

O planejamento da análise fatorial deu-se pelos seguintes estágios: análise estatística descritiva das variáveis, o tipo de extração: principal componente, tipo de rotação ortogonal

pelo método *Varimax*. Foi considerado um padrão de correlação entre as variáveis com valor acima de 0,500. Verificou-se as comunalidades das variáveis.

O desenho da pesquisa foi elaborado da seguinte forma, como mostra a figura 2:

Figura 2 – Desenho da pesquisa



Fonte: Elaborada pelo autor (2014).

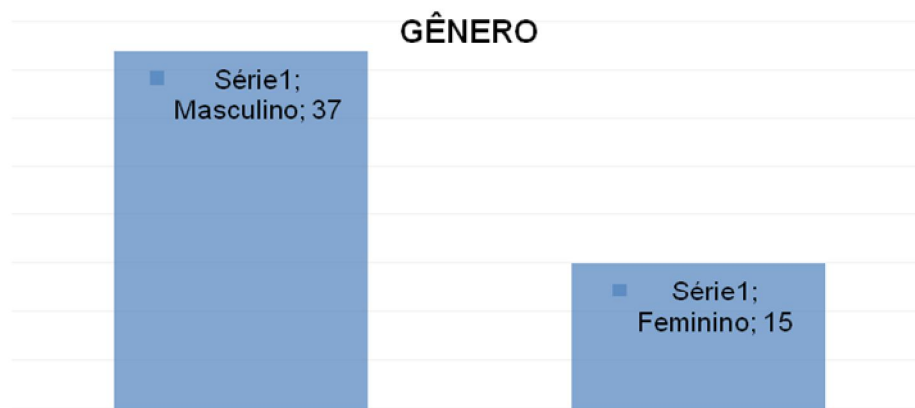
Das 58 (cinquenta e oito) variáveis norteadoras testadas, 42 (quarenta e duas) variáveis foram excluídas por não terem apresentado média maior que 3,80. Considerando a escala de Linket, os resultados positivos são os valores maiores, então, confirmaram a prática de espiritualidade na organização as respostas que obtiveram (4) Concordo e (5) Concordo fortemente, sendo relevante para formação dos fatores. Depois da exclusão das variáveis, refez a análise fatorial obtendo-se três fatores formados por 17 (dezessete) variáveis com média maior que 3,80 sendo representativa.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

Com a pesquisa foi possível obter 52 (cinquenta e duas) empresas de segurança privada em Fortaleza-CE, que apresentaram as seguintes variáveis demográficas:

A figura 3 apresenta a proporção dos gêneros nas organizações de segurança privada, tem a maior representatividade pelo o gênero masculino com 37 (trinta e sete) dos entrevistados.

Figura 3 – Gênero



Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Esse dado confirma a maior proporção do gênero masculino no mercado de trabalho no setor de prestação de serviços conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios (PNAD) referente ao ano de 2012 à nível Nacional, Regional e UF.

A faixa etária entre 25 à 35 anos representa 22 (vinte e dois) dos entrevistados que trabalham nas organizações de segurança privada em Fortaleza, conforme representado pela figura 4.

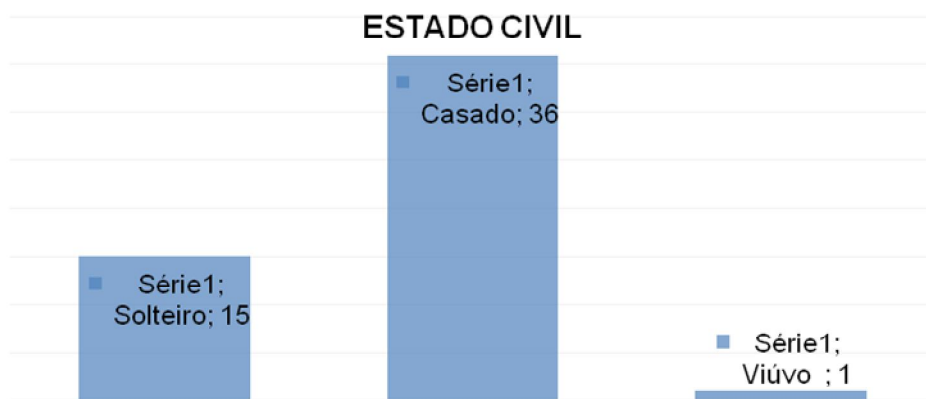
Figura 4 – Faixa etária



Fonte: Dados da pesquisa (2014).

A figura 5 mostra que 36 dos participantes são casados, 15 são solteiros e 1 viúvo.

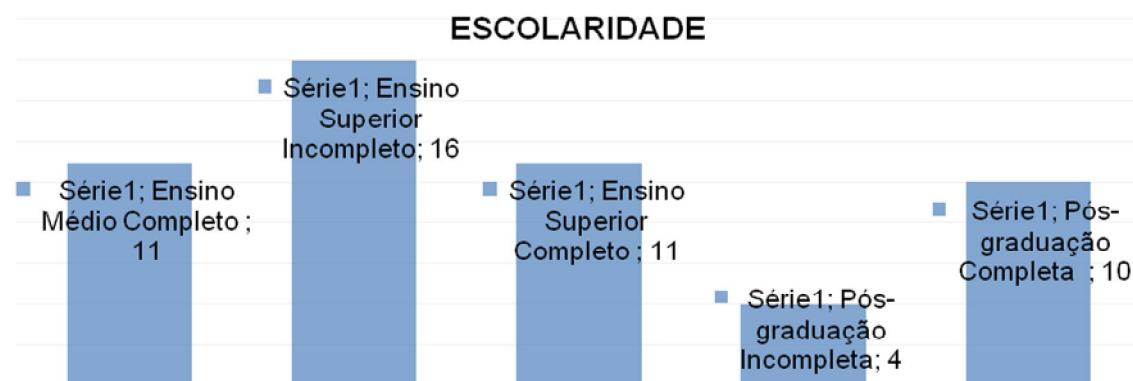
Figura 5 – Estado civil



Fonte: Dados da pesquisa (2014).

A figura 6 apresenta a escolaridade variada dos representantes das organizações constando que, somente 10 tem pós-graduação completa.

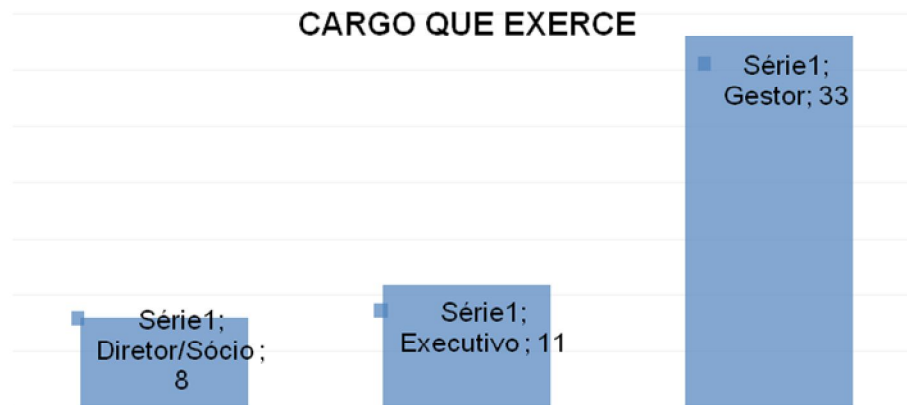
Figura 6 – Grau de escolaridade



Fonte: Dados da pesquisa (2014).

A figura 7 apresenta o percentual dos cargos que os colaboradores ocupam nas empresas de segurança privada em Fortaleza. O cargo de Gestor tem uma representação de 33 entrevistados.

Figura 7 – Cargo dos colaboradores



Fonte: Dados da pesquisa (2014).

A figura 8, apresenta a renda salarial dos que recebem entre 4 e 8 salários mínimos sendo de 24 dos colaboradores das empresas de segurança privada em Fortaleza.

Figura 8 – Faixa salarial



Fonte: Dados da pesquisa (2014).

É importante conferir a estatística descritiva das amostras. Como pode ser observado, a amostra apresenta 52 casos, sugerindo que o critério mínimo de observações foi respeitado. Utilizando da estatística descritiva pode-se fazer uma análise exploratória dos dados, isolando as estruturas e padrões mais relevantes e estáveis patenteados pelo conjunto de dados objetos do estudo determinando o critério de corte, onde a média das respostas obtivessem valores $> 3,80$, aproximando das respostas confirmatórias estabelecidas pela escala de Likert, conforme tabela 2.

Tabela 2 – Estatística descritiva dos dados

Estatísticas descritivas			
	Média	Desvio padrão	Análise N
Eu sou feliz no meu trabalho.	4,23	,645	52
O trabalho que eu faço está relacionado com o que julgo importante na vida.	3,81	,687	52
Eu faço diferença para as pessoas com quem eu trabalho.	3,85	,826	52
Eu tive inúmeras experiências no meu trabalho que resultaram no meu crescimento pessoal.	4,17	,648	52
Eu sei o que dá ao meu trabalho um significado pessoal	3,96	,522	52
No trabalho, trabalhamos juntos para resolver os conflitos de forma positiva.	4,02	,610	52
Sinto-me esperançoso sobre a vida.	4,21	,723	52
Meus valores espirituais influenciam as escolhas que faço.	4,13	,817	52
Eu me considero uma pessoa espiritual	4,08	,813	52
Orar é uma parte importante da minha vida	4,19	,864	52
Meu departamento encoraja os funcionários a desenvolver novas técnicas e habilidades.	3,81	,742	52
Meu departamento se preocupa com todos os funcionários.	3,81	,715	52
Eu me sinto conectado com os objetivos do meu departamento.	3,96	,685	52
Eu me sinto conectado com a missão do meu departamento.	4,02	,641	52
Eu me sinto confiante quanto ao meu futuro junto ao meu departamento.	3,81	,817	52
Eu me sinto conectado com os objetivos desta organização.	3,98	,610	52
Eu me sinto confiante quanto ao meu futuro junto a esta organização.	3,83	,785	52

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

A maior parte das correlações supera 0,500 (TABELA 3). Vale ressaltar que foi seguida a recomendação de Hair et al. (2006) que a análise fatorial deve ter uma amostra de 50 (cinquenta) a 100 (cem) respostas. Sabendo-se que no primeiro teste não houve correlação satisfatória com as 58 variáveis, excluiu 42 para estimar novamente a análise fatorial. Isso porque como a análise fatorial depende do padrão de correlação entre as variáveis observadas, espera-se que variáveis estatisticamente independentes contribuam para a construção de um fator comum. Portanto, o teste final para a inclusão ou exclusão da variável será o nível de associação entre a variável e o fator extraído, sinalizado pelo valor da comunalidade (FIGUEIREDO FILHO; SILVA JUNIOR, 2010). O próximo passo é verificar os testes de adequação da amostra. A tabela 4 sintetiza essas informações.

Tabela 3 – Matriz de correlações

		Matriz de correlação																
		Q1	Q8	Q11	Q13	Q14	Q18	Q22	Q23	Q24	Q26	Q35	Q39	Q42	Q44	Q45	Q56	Q58
Correlação	Q1	1,000	,544	,326	,559	,085	,487	,398	-,134	-,147	-,152	,504	,396	,375	,463	,569	,460	,545
	Q8	,544	1,000	,362	,428	,088	,477	,518	-,093	,027	-,036	,503	,522	,526	,453	,317	,412	,410
	Q11	,326	,362	1,000	,380	,031	,278	,285	-,288	-,245	-,233	,367	,381	,440	,228	,478	,461	,442
	Q13	,559	,428	,380	1,000	,020	,537	,589	-,230	-,286	-,306	,600	,242	,589	,510	,619	,504	,561
	Q14	,085	,088	,031	,020	1,000	-,244	-,082	,426	,284	,234	,031	,085	-,004	,002	,074	,059	,031
	Q18	,487	,477	,278	,537	-,244	1,000	,791	-,045	-,043	-,044	,745	,548	,706	,650	,479	,475	,580
	Q22	,398	,518	,285	,589	-,082	,791	1,000	,117	,038	,091	,699	,535	,769	,625	,501	,543	,584
	Q23	-,134	-,093	-,288	-,230	,426	-,045	,117	1,000	,752	,685	-,053	,012	,009	-,005	-,019	,005	-,024
	Q24	-,147	,027	-,245	-,286	,284	-,043	,038	,752	1,000	,788	-,170	,228	-,065	,110	-,154	,122	-,071
	Q26	-,152	-,036	-,233	-,306	,234	-,044	,091	,685	,788	1,000	-,094	,156	-,020	,099	-,113	,119	-,037
	Q35	,504	,503	,367	,600	,031	,745	,699	-,053	-,170	-,094	1,000	,557	,757	,544	,681	,511	,682
	Q39	,396	,522	,381	,242	,085	,548	,535	,012	,228	,156	,557	1,000	,665	,650	,338	,441	,394
	Q42	,375	,526	,440	,589	-,004	,706	,769	,009	-,065	-,020	,757	,665	1,000	,627	,547	,514	,571
	Q44	,463	,453	,228	,510	,002	,650	,625	-,005	,110	,099	,544	,650	,627	1,000	,456	,602	,396
	Q45	,569	,317	,478	,619	,074	,479	,501	-,019	-,154	-,113	,681	,338	,547	,456	1,000	,543	,803
	Q56	,460	,412	,461	,504	,059	,475	,543	,005	,122	,119	,511	,441	,514	,602	,543	1,000	,648
	Q58	,545	,410	,442	,561	,031	,580	,584	-,024	-,071	-,037	,682	,394	,571	,396	,803	,648	1,000
	Sig. (1 extremidade)	Q1		,000	,009	,000	,275	,000	,002	,171	,150	,142	,000	,002	,003	,000	,000	,000
Q8				,004	,001	,267	,000	,000	,257	,425	,401	,000	,000	,000	,000	,011	,001	,001
Q11					,003	,412	,023	,020	,019	,040	,049	,004	,003	,001	,052	,000	,000	,001
Q13						,444	,000	,000	,051	,020	,014	,000	,042	,000	,000	,000	,000	,000
Q14							,041	,282	,001	,021	,048	,413	,275	,488	,494	,301	,339	,413
Q18								,000	,377	,382	,377	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Q22									,205	,393	,262	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Q23										,000	,000	,353	,467	,474	,486	,446	,485	,433
Q24												,114	,052	,323	,219	,137	,195	,309
Q26													,253	,134	,443	,242	,212	,201
Q35														,000	,000	,000	,000	,000
Q39															,000	,000	,007	,001
Q42																,000	,000	,000
Q44																	,000	,000
Q45																	,000	
Q56																		,000
Q58																		

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Tabela 4 – Teste de adequação da amostra

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.	,759	
Chi-quadrado aprox.	619,313	
Teste de esfericidade de Bartlett	df	136
	Sig.	,000

Fonte: Dados da pesquisa 2014.

O valor do KMO da amostra é de 0,759, ou seja, superior ao patamar crítico de 0,70. Da mesma forma, o teste BTS é estatisticamente significativo ($p < 0,000$). Em ambos os casos, os testes sugerem que os dados são adequados à análise fatorial.

De acordo com Schawb (2007), comunalidades representam a proporção da variância para cada variável incluída na análise que é explicada pelos componentes extraídos. Usualmente o valor mínimo aceitável é de 0,500. Logo, caso o pesquisador encontre alguma comunalidade abaixo desse patamar a variável deve ser excluída e a análise fatorial deve ser realizada novamente. Além disso, baixa comunalidade entre um grupo de variáveis é um indício de que elas não estão linearmente correlacionadas e, por isso, não devem ser incluídas na análise fatorial. No caso abaixo (TABELA 5), as variáveis apresentam comunalidades acima do valor crítico.

Tabela 5 – Comunalidades

Comunalidades		
	Inicial	Extração
Eu sou feliz no meu trabalho.	1,000	,539
O trabalho que eu faço está relacionado com o que julgo importante na vida.	1,000	,436
Eu faço diferença para as pessoas com quem eu trabalho.	1,000	,459
Eu tive inúmeras experiências no meu trabalho que resultaram no meu crescimento pessoal.	1,000	,650
Eu sei o que dá ao meu trabalho um significado pessoal	1,000	,673
No trabalho, trabalhamos juntos para resolver os conflitos de forma positiva.	1,000	,818
Sinto-me esperançoso sobre a vida.	1,000	,776
Meus valores espirituais influenciam as escolhas que faço.	1,000	,779
Eu me considero uma pessoa espiritual	1,000	,854
Orar é uma parte importante da minha vida	1,000	,789
Meu departamento encoraja os funcionários a desenvolver novas técnicas e habilidades.	1,000	,732
Meu departamento se preocupa com todos os funcionários.	1,000	,590
Eu me sinto conectado com os objetivos do meu departamento.	1,000	,749
Eu me sinto conectado com a missão do meu departamento.	1,000	,654
Eu me sinto confiante quanto ao meu futuro junto ao meu departamento.	1,000	,725
Eu me sinto conectado com os objetivos desta organização.	1,000	,579
Eu me sinto confiante quanto ao meu futuro junto a esta organização.	1,000	,698

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Mesmo que tenha-se obtido um KMO de 0,759 indicando uma proporção da variação comum as variáveis estudadas, só 29,95% das variáveis explicam o Fator 1; 20,76% das variáveis explicam o Fator 2 e 16,92% o Fator 3 conforme tabela 6 abaixo:

Tabela 6 – Rotação da soma dos quadrados dos valores e porcentagens da variância explicativa

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variação	% cumulativa	Total	% de variação	% cumulativa
1	7,286	42,856	42,856	5,092	29,955	29,955
2	2,905	17,089	59,945	3,530	20,766	50,721
3	1,309	7,699	67,644	2,877	16,923	67,644
4	,998	5,869	73,513			
5	,829	4,877	78,390			
6	,735	4,324	82,714			
7	,592	3,485	86,199			
8	,520	3,058	89,257			
9	,361	2,122	91,379			
10	,290	1,703	93,082			
11	,253	1,486	94,568			
12	,233	1,373	95,941			
13	,208	1,225	97,166			
14	,197	1,160	98,325			
15	,145	,855	99,180			
16	,080	,473	99,653			
17	,059	,347	100,000			

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Tabela 7 – Cargas fatoriais de cada variável

	Matriz de componente		
	Componente		
	1	2	3
Eu sou feliz no meu trabalho.	,679		
O trabalho que eu faço está relacionado com o que julgo importante na vida.	,658		
Eu faço diferença para as pessoas com quem eu trabalho.	,546		
Eu tive inúmeras experiências no meu trabalho que resultaram no meu crescimento pessoal.	,747		
Eu sei o que dá ao meu trabalho um significado pessoal			,697
No trabalho, trabalhamos juntos para resolver os conflitos de forma positiva.	,813		
Sinto-me esperançoso sobre a vida.	,817		
Meus valores espirituais influenciam as escolhas que faço.		,865	
Eu me considero uma pessoa espiritual		,918	
Orar é uma parte importante da minha vida		,882	
Meu departamento encoraja os funcionários a desenvolver novas técnicas e habilidades.	,855		
Meu departamento se preocupa com todos os funcionários.	,677		
Eu me sinto conectado com os objetivos do meu departamento.	,842		
Eu me sinto conectado com a missão do meu departamento.	,743		
Eu me sinto confiante quanto ao meu futuro junto ao meu departamento.	,761		
Eu me sinto conectado com os objetivos desta organização.	,726		
Eu me sinto confiante quanto ao meu futuro junto a esta organização.	,790		

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Para o resultado da amostra, foram criados três fatores pela análise dos componentes principais, com rotação *varimax* (normalização kaiser). O fator 1, chamado de “Valores da organização”, reúne 13 variáveis das 17 válidas, onde os itens apresentam os níveis individuais, unidade de trabalho e organizacional conforme o modelo estudado em questão. Sobre os objetivos específicos, podemos observar que os resultados mostraram o grau de conhecimento sobre a espiritualidade voltado para a comunidade. A variável substituta “Meu departamento encoraja os funcionários a desenvolver novas técnicas e habilidades” apresentou carga de ,855. Comparando ao modelo de Ashmos e Duchon (2000), as variáveis que formam o fator 1 se distribuem da seguinte maneira (vê ANEXO C):

Tabela 8 – Comparação dos resultados na formação do fator 1 com o Modelo de Dimensões de Ashmos e Duchon (2000) pela matriz de componentes rotacionadas

	1	Modelo de Dimensões – Ashmos e Duchon (2000)		
No trabalho, trabalhamos juntos para resolver os conflitos de forma positiva.	0,813	F1P1	P1 - Nível Individual	F1 - Condições para Comunidade
Eu tive inúmeras experiências no meu trabalho que resultaram no meu crescimento pessoal.	0,747	F1P1		
Eu sou feliz no meu trabalho.	0,679	F2P1		F2 - Trabalho com Significado
O trabalho que eu faço está relacionado com o que julgo importante na vida.	0,658	F2P1		
Sinto-me esperançoso sobre a vida.	0,817	F3P1		
Eu faço diferença para as pessoas com quem eu trabalho.	0,546	F6P1	F3 - Vida Interior	
Meu departamento encoraja os funcionários a desenvolver novas técnicas e habilidades.	0,855	F1P2	P2 - Nível da Unidade de Trabalho	F1 - Comunidade da Unidade de Trabalho
Meu departamento se preocupa com todos os funcionários.	0,677	F1P2		
Eu me sinto conectado com os objetivos do meu departamento.	0,842	F2P2		F2 - Valores Posit. Da Unid. Trabalho
Eu me sinto confiante quanto ao meu futuro junto ao meu departamento.	0,761	F2P2		
Eu me sinto conectado com a missão do meu departamento.	0,743	F2P2		
Eu me sinto conectado com os objetivos desta organização.	0,726	F1P3	P3 - Nível Organizacional	F1 - Valores da Organização
Eu me sinto confiante quanto ao meu futuro junto a esta organização.	0,790	F2P3		F2 - O Indivíduo e a Organização

Fonte: Elaborada pelo o autor (2014).

O fator 2, chamado de “Vida Interior”, reúne 3 variáveis das 17 válidas, onde os itens apresentam o nível individual, conforme o modelo de Ashmos e Duchon (2000). Esse Fator explica o objetivo específico sobre a espiritualidade voltado para a vida interior, apresentando a variável substituta “Eu me considero uma pessoa espiritual” uma carga de ,918. Comparando ao modelo de Ashmos e Duchon (2000), as variáveis que formam o fator 2 se distribuem da seguinte maneira:

Tabela 9 – Comparação dos resultados na formação do fator 2 com o Modelo de Dimensões de Ashmos e Duchon (2000) pela matriz de componentes rotacionadas

	2	Modelo de Dimensões - Ashmos&Duchon (2000)						
Eu me considero uma pessoa espiritual	0,918	F3P1						
Orar é uma parte importante da minha vida	0,882	F3P1	P1	-	Nível	F3	-	Vida
Meus valores espirituais influenciam as escolhas que faço.	0,865	F3P1	Individual			Interior		

Fonte: Elaborada pelo o autor (2014).

O fator 3, chamado de “Trabalho com significado” apresentou 1 variável que explica o objetivo específico sobre a espiritualidade voltado para o trabalho com significado, apresentando a variável substituta “Eu sei o que dá ao meu trabalho um significado pessoal” uma carga de ,697. Na comparação ao modelo de ela encontra-se no nível da Unidade de Trabalho (P2); com o fator Valores Positivoda Unidade Trabalho (F2).

5 CONCLUSÃO

Este estudo permite afirmar, após análise dos resultados, que a espiritualidade, quando promovida no local de trabalho, pode representar um avanço significativo na performance individual e organizacional no mercado de segurança privada estudado.

O tema espiritualidade é debatido no meio académico como um paradigma emergente (KARAKAS, 2010), o qual poderá ter aplicação prática juntos dos gestores. Este debate surge numa conjuntura de caos económico, financeiro, social, em que se pedem acréscimos adicionais de produtividade aos trabalhadores num ambiente em que há uma grande incerteza em relação à estabilidade do emprego.

Assim, a conceptualização e medição da espiritualidade no local de trabalho é importante para quem investiga sobre este tema, para que possa entender e observar que existe este novo fenómeno nas organizações (ASHMOS; DUCHON, 2000).

Esta pesquisa sobre a espiritualidade no local de trabalho ao procurar estudar fatores que na gestão organizacional podem aumentar o bem-estar dos indivíduos, da sociedade e das comunidades (SHEEP, 2006), cientificamente pode ser uma nova abordagem na estrutura organizacional (GIACALONE; JURKIEWICZ, 2003).

Este estudo empírico, deixa assim uma contribuição para a construção de métodos e medidas que conduzam a um modelo de investigação de modo a informar sobre a percepção da espiritualidade no local de trabalho e a como este atributo pode alterar comportamentos e atitudes no sentido de melhorar a performance individual.

É importante frisar que o mercado em estudo, o de segurança privada, é um setor muito complexo, pois a segurança se determina com suas propriedades, além dos diversos aspectos e múltiplos modos de utilização que foram se transformando e afirmando ao longo da história da humanidade. Portanto ela é considerada produto do trabalho, o que lhe assegura grandeza de valor e é transferível para servir a outro, a partir da troca. Marx (1985), ressalva que [...] O carácter fetichista do mundo das mercadorias provém [...] do carácter social peculiar do trabalho que produz mercadorias [...]. Objetos de uso se tornam mercadorias apenas por serem produtos de trabalhos privados, exercidos independentemente uns dos outros. O complexo desses trabalhos privados forma o trabalho.

Passamos a viver num mundo em que as coisas mudaram de escala. Portanto, as ocorrências no trabalho também tem reflexos, muitas vezes inconstantes, obscuros e incertos. Presencia-se, constantemente, perigo e ameaças por toda parte. Ainda que o progresso tecnológico e a mudança ininterrupta em todas as instâncias da sociedade não cessem de nos fascinar. Enfrenta-se um cenário de dias imersos em problemas, assediados por imagens e informações que anunciam desgraças, injustiças, violências e exclusões do pior tipo, motivo pelo qual, a ideia de unir os temas segurança e espiritualidade, podem contribuir de uma forma positiva para quebrar um pouco este paradigma de violência que o primeiro tema carrega a primeira vista.

Em referência ao objetivo geral desta pesquisa, que tratava de identificar o grau de conhecimento sobre o tema espiritualidade dentre os gestores e ou executivos das empresas de Segurança Privada na Cidade de Fortaleza, foi devidamente confirmado, já que obteve 56% das repostas “concordo” e 12% “concordo fortemente” em relação as 58 variáveis do modelo de Ashmos e Duchon (2000) formando os fatores: F1 – Valores da organização, F2 – Vida Interior, F3 – Trabalho com Significado, conforme análises dos resultados das pesquisas.

Para maior conhecimento dos resultados da pesquisa em epígrafe, referentes aos objetivos específicos que abaixo transcrevemos:

1. Identificar se as empresas de segurança privada na Cidade de Fortaleza executam princípios da espiritualidade voltados para a vida interior;
2. Identificar o entendimento das empresas de segurança privada na Cidade de Fortaleza referente aos princípios da espiritualidade voltados para a comunidade;
3. Identificar se empresas de segurança privada na Cidade de Fortaleza executam princípios de espiritualidade voltados para o trabalho com significado.

Pode-se afirmar que o objetivo específico nº 1 é explicado pelo o Fator 2 – “Vida interior” que obteve uma carga de 0,918 composto pelas variáveis: Eu me considero uma pessoa espiritual; Orar é uma parte importante da minha vida; Meus valores espirituais influenciam as escolhas que faço. Assim pode-se concluir que o colaborador tem uma vida interior movida pela sua realização no trabalho, que integra a espiritualidade no trabalho. A partir da ideia de que tanto líderes quanto colaboradores possuem uma vida interior ou espiritual, e precisam, por meio da prática espiritual, desenvolver os valores, atitudes e

comportamentos que são necessários para motivar intrinsecamente a si próprios e aos outros para que eles tenham um senso espiritual de bem-estar.

É importante ressaltar que, pela interpretação dos resultados das respostas dos questionários enviados para os gestores e ou executivos das empresas de Segurança Privada da Cidade de Fortaleza, pode-se interpretar que estes possuem uma tendência em vincular espiritualidade como religião, corroborando com os autores King e Crowther (2004), que afirmam que estes dois temas são utilizados muitas vezes como sinônimos.

Mas, como bem definido em todo o desdobramento deste estudo, e conforme os direcionamentos de Ashmos e Duchon (2000), o tema abordado sobre espiritualidade não possui nenhum vínculo com religião e/ou algum sistema de crenças, o que denota a total falta de um conhecimento mais aprofundando por parte das pessoas pesquisadas desta antagonismo entre esses dois construtos.

Passando para a resolução do objetivo específico nº 2, este é explicado pelo Fator 1 – “Valores da organização” que apresentou uma carga de 0,855 composto pelas variáveis: No trabalho, trabalhamos juntos para resolver os conflitos de forma positiva; Eu tive inúmeras experiências no meu trabalho que resultaram no meu crescimento pessoal; Eu sou feliz no meu trabalho; O trabalho que eu faço está relacionado com o que julgo importante na vida; Sinto-me esperançoso sobre a vida; Eu faço diferença para as pessoas com quem eu trabalho; Meu departamento encoraja os funcionários a desenvolver novas técnicas e habilidades; Meu departamento se preocupa com todos os funcionários; Eu me sinto conectado com os objetivos do meu departamento; Eu me sinto confiante quanto ao meu futuro junto ao meu departamento; Eu me sinto conectado com a missão do meu departamento; Eu me sinto conectado com os objetivos desta organização; Eu me sinto confiante quanto ao meu futuro junto a esta organização.

Neste quesito, podemos interpretar que a espiritualidade não possui interferência direta e única nas respostas dos pesquisados, pois os temas apresentados podem denotar outros sentimentos voltados para o bem estar ou até mesmo a realização profissional do indivíduo em seu local de trabalho.

Finalmente, a elucidação do objetivo específico nº 3 é devidamente explicado pelo Fator 3 – “Trabalho com significado” que apresentou uma carga de 0,697 composto exclusivamente pela variável: Eu sei o que dá ao meu trabalho um significado pessoal.

Nestes termos pode-se inferir que o trabalho é interessante, além de existir um sentimento de totalidade e conectividade do papel construtivo da empresa e da compreensão de que há espiritualidade.

Apesar dos resultados convergirem na mesma direção que os resultados dos estudos sobre os quais incidiu este trabalho, há uma limitação que se relaciona com a dificuldade que há no meio acadêmico em relação à delimitação do conceito da espiritualidade no local de trabalho.

Uma outra delimitação prende-se com o fato da amostra utilizada neste trabalho, ser uma amostra de conveniência o que pode limitar as conclusões. E, uma vez que há ainda no meio acadêmico a falta de consenso em relação à definição de espiritualidade no local de trabalho, a recolha de dados deverá ter em atenção a estratificação da amostra.

É importante frisar que, a dificuldade de se conseguir o recebimento das respostas dos questionários foi um fator desgastante na conclusão deste trabalho. A falta de interesse e o desconhecimento do tema pela grande maioria dos entrevistados, podem concretamente influenciar nos resultados deste estudo.

Também a metodologia utilizada não é suficiente, quando se procura contribuir para a construção de um conceito, além de estudos quantitativos, os estudos de natureza qualitativa trariam possivelmente informação que permitisse captar percepções dos inquiridos sem serem sujeitos a uma escala de intensidade para medição.

Em pesquisas futuras sugerem-se os seguintes pontos:

- a) estudo de caso único qualitativo;
- b) fazer análise de equações estruturais.

Estas investigações poderão ser aplicadas em variáveis diferentes, que contribuam para a conquista de um conceito acadêmico para a espiritualidade no local de trabalho.

Por fim é notório que a sociedade atual se sente ameaçada. Hoje percebe-se uma sensação de insegurança constante em nosso meio. É uma contrapartida onde o progresso e a criminalidade se misturam, nos assustando e nos confundindo. Pode-se falar claramente sobre o medo que sentimos ao sairmos de nossas casas, seja de dia ou a noite. É salutar propor que, com o aprofundar do conhecimento das práticas de espiritualidade primeiramente dentre as

empresas de segurança privada, na Cidade de Fortaleza onde esse estudo foi desenvolvido, poderemos amenizar um pouco esse estado de pânico que hoje vivemos e trabalharmos unidos com o envolvimento da comunidade, para a criação de uma nova sociedade mais segura e mais espiritualizada.

REFERÊNCIAS

- ADORNO, S. Exclusão socioeconômica e violência urbana. **Sociologias**, v. 4, n. 8, p. 84-135, jul./dez. 2002. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1517-45222002000200005>>. Acesso em: 5 mar. 2014.
- ALMENDRA, C. A. da C.; BARIERL, L. F. A violência: realidade cotidiana. **Sociedade e Cultura**, v. 10, n. 2, p. 267-279. jul./dez. 2007. Disponível em: <<http://www.revistas.ufg.br/index.php/fchf/article/view/3146/3151>>. Acesso em: 7 fev. 2014
- ASHMOS, D. P.; DUCHON, D. Spirituality at Work: A conceptualization and measure. **Journal of Management Inquiry**, U.S.A: Sage Publications, v. 9, n. 2, p. 134-145, June 2000. Disponível em: <<http://jmi.sagepub.com/content/9/2/134.full.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2014
- BABBIE, E. **Métodos de Pesquisas de Survey**. Trad. Guilherme Cezario. Belo Horizonte: Ed. da UFMG, 1999.
- BAYLEY, D. H. Criando uma teoria de policiamento. In: _____. **Padrões de Policiamento: uma análise internacional comparativa**. Trad. Renê Alexandre Belmonte. São Paulo: EDUSP, 2001.
- BENEFIEL, M. Methodological Issues in the Study of Spirituality at work. In: _____. **Spirituality and Business: Exploring Possibilities for a New Management Paradigm**. Springer Berlin Heidelberg, 2010.
- BEZERRA, M. de F. da N. A relação entre a percepção da espiritualidade na organização e o comprometimento organizacional afetivo, normativo e instrumental: estudo de caso com um grupo de líderes do Banco do Brasil no estado de Pernambuco. 2006. 77 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial) – Faculdade Boa Viagem, Recife, 2006.
- BIBERMAN, J. Life and Work as a Calling. **Interbein**, Burbank, v. 1, n. 1, p. 21-24. 2007.
- BOFF, L. **Espiritualidade: um caminho de transformação**. 3. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2001.
- BUCHHOLZ, R. A.; ROSENTHAL, S. Spirituality, consumption, and business: a pragmatic perspective. In: GIACALONE, R. A.; JURKIEWICZ, C. L. **Handbook of workplace spirituality and organizational performance**. New York: M. E. Sharpe, 2003.
- BURACK, E. H. Spirituality in the workplace. **Journal of Organizational Change Management**, v. 12, n. 4, p. 280-291, 1999.
- CACIOPPE, R. Creating spirit at work. Re-visioning organization development and leadership-part II. **Leadership & Organization Development Journal**, v. 21, n. 2, p. 110-119, 2000.
- CALDAS, L. A. de C. **Maiores lucros com mais espiritualidade**. Disponível em: <<http://www.widebiz.com.br/gente/lacaldas/lucrosespr.html>>. Acesso em: 3 dez. 2014.

- CALDEIRA, T. P. R. **Cidade de muros: crime, segregação e cidadania em São Paulo**. Trad. Frank de Oliveira e Henrique Monteiro. São Paulo: 34/Edusp, 2000.
- CAPRA, F. **O Ponto de Mutação**. São Paulo: Cultrix, 1982.
- CASH, K. C.; GRAY, G. R. A framework for accommodating religion and spirituality in the workplace. **Academy of Management Executive**, v. 14, n. 3, p. 124-34, 2000.
- CATÃO, L. P. **A Igreja e o Estado em Portugal no Antigo Regime**. Belo Horizonte, 2006.
- CAVANAGH, G. F. Spirituality for managers: context and critique. **Journal of Organizational Change Management**, Bradford, v. 12, n. 3, 1999.
- CERQUEIRA FILHO, A. de. **Ciência, Espiritualidade e Religião**. Espiritizar, 2008.
- CHANLAT, J. (Coord.) et al. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 2012.
- CHANNUWONG, S. Strategies for Reducing Stress Among Managers: An Integrated Physical and Spiritual Approach. **International Journal of Management**, v. 26, n. 2, 2009.
- CHAWB, A. J. Eletronic Classroom. Disponível em: <<http://www.utexas.edu/ssw/eclassroom/schwab.html>>. Acesso em: 22 jan. 2014.
- CORRAR, L. J.; PAULO, E.; DIAS FILHO, J. M. **Análise multivariada**. São Paulo: Atlas, 2009.
- CRONBACH, L. J. My current thoughts on coefficient alpha and successors procedures. **Educational and Psychological Measurement**, v. 64, n. 3, p. 391-418, 2004.
- DEHLER, G. E.; WELSH, M. A. Spirituality and Organization Transformation: implications for the new management paradigm. **Journal of Management Psychology**, v. 9, n. 6, p. 17-26, 1994.
- DEROUS, E.; RYAN, A. M. Religious Discrimination. **Encyclopedia of Career Development**. [S.l.]: Sage Publications, 2006.
- DIAS, M. O Desafio da Gestão de Pessoas Diante da Necessidade de Conciliação entre Competitividade e Humanização. **Revista de Administração da UNIMEP**, v. 2, n. 2, maio/ago. 2004.
- DINWIDDIE, L. A. A mindful inquiry into understanding how the individual constructs the experience of high performance within a team context. California: Fielding Graduate Institute, 2000.
- DRUCKER, P. **Sociedade pós-capitalista**. São Paulo: Pioneira, 1999.
- DUCHON, D.; PLOWMAN, D. A. Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. **The Leadership Quarterly**, v. 16, p. 807-833, 2005.

DUFFY, R. D. Spirituality and career Development. **Encyclopedia of Counseling**. [S.1]: Sage Publications, 2008.

DURKHEIM, E. **Formas elementares da vida religiosa**. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

ELKINS, D. N.; HEDSTROM, L. J.; HUGHES, L. L.; LEAF, J. A.; SAUNDERS, C. Toward phenomenological spirituality: Definition, description, and easurement. **Journal of Humanistic Psychology**, v. 28, n. 4, p. 5-18, 1988.

FENAVIST. Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores. **III ESSEG: Estudo do Setor de Segurança Privada**. 2013. Disponível em: <http://www.fenavist.org.br/downloads/Fenavist_LivroIIIESSEG.pdf>. Acesso em: 8 set. 2014.

FERREIRA, A. B. H. Aurélio século XXI: **o dicionário da Língua Portuguesa**. 3. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FIGUEIREDO FILHO, D. B.; SILVA JUNIOR, J. A. D. Visão além do alcance: uma introdução à análise fatorial. **SciELO**, Campinas, v. 16, n. 1, p. 160-185, jun. 2010.

FOLLET, M. P. The Giving Orders. In: METCALF, H. (Coord.). **Scientific Foundations of Business Administration**. Baltimore: Williams & Wilkins, 1926.

FRY, L. W. Toward a theory of spiritual leadership. **The Leadership Quarterly**, v. 12, n. 14, p. 693-727, 2003.

GARCIA, F. P. **Análise Global de Uma Guerra**. Lisboa: Prefácio, 2003.

GIACOLONE, R. A.; JURKIEWICZ, C. L. Toward a Science of workplace sprituality. In: GIACOLONE, R. A.; JURKIEWICZ, C. L. **Handbook of Workplace Sprituality and Organizational Perfomance**. New York: M.E. Sharpe Inc, 2003.

GONÇALVES, M. J. L. **A Espiritualidade no local de trabalho e a performance em contexto organizacional português. Um estudo empirico**. 2001. 65f. Dissertação (Mestrado em Gestão) – Universidade de Coimbra, Coimbra, 2001.

GORITA, M. A. **Notícias do crime, relatos da insegurança. Os discursos da violência na cidade do Rio de Janeiro (1995-2003)**. 2003. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2003. Disponível em: <http://www.ifcs.ufrj.br/ppgsa/mestrado_dissertacoeshtml>. Acesso em: 5 mar. 2014

GUSMÃO, F. **A Empresa de Vigilância Privada e o Estado Brasileiro**. 2005. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) – Universidade de Brasília (UNB), Brasília, 2005.

HAIR JR. et al. **Análise multivariada de dados**. Trad. Adonai Schlup Sant'Anna. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HARINGTON, W. J.; PREZIOSI, R. C.; GO DEN, D. J. Perceptions of Workplace Spirituality AmongProfes ionals and Executives. **Employe Responsibil ties & RightsJournal**, v. 13, n. 3, 2001.

HAWLEY, J. **O redespertar espiritual no trabalho: o poder do gerenciamento dharmico.** Rio de Janeiro: Record, 1995.

HAYES, B. E. **Medindo a satisfação do cliente.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.

HERINGER, R. R. **A indústria da segurança privada.** 1992. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1992.

HILL, P. C.; PARGAMENT, K. I. Advances in the conceptualization and measurement of religion and spirituality. **American Psychologist**, v. 58, n. 1, p. 64-74, 2003.

HOWARD, S. A spiritual perspective on learning in the workplace. **Journal of Managerial Psychology**, v. 17, n. 3, p. 230-242, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional Por Amostragem de Domicílios (PNAD) – 2005.** Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 5 jan. 2014.

JUE, A. L. The demise and reawakening of spirituality in western entrepreneurship. **Journal of Human Values**, v. 13, n. 1, p. 1-11, 2007.

KANT DE LIMA, R.; MISSE, M.; MIRANDA, A. P. M. Violência, Criminalidade, Segurança Pública e Justiça Criminal no Brasil: Uma Bibliografia. **BIB**, Rio de Janeiro, n. 50, p. 45-124, 2º sem. 2000.

KARAKAS, F. Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review. **Journal of Business Ethics**, 94, p.89-106., **International Journal of Management**, v. 26 , n. 2, p. 334-341, 2010.

KERLINGER, F. N. **Metodologia da pesquisa em Ciências Sociais.** São Paulo: EPU/EDUSP, 1980.

KING, J.; CROWTHER, M. The Measurement of Religion and Spirituality: Lessons from Psychology. **Journal of Organizational Change Management SpecialIssues**, v. 17, n. 1, p. 83-101, 2004.

KING, S.;NICOL, D. M. Organizational enhancement through recognition of individual spirituality: Reflections of Jaques and Jung. **Journal of OrganizationalChange Management**, v. 12, p. 234-243, 1999.

KINJERSKI, V. M.; SKRYPNEK, B. J. Defining spirit at work: finding common ground. **Journal of Organizational Change Management**, v. 17, n. 1, p. 26-42, 2004.

KIVITZ, E. R. **Espiritualidade no mundo corporativo: Aproximações entre prática religiosa e mundo profissional.** 2007. Dissertação (Mestrado em Ciências da Religião) – UMESP, São Bernardo, 2007.

KOUZES, J. M.; POSNER, B. Z. **leadership Practices Inventory Participant’s Workbook.** Jossey-Bass: Pfeiffer.2006

KOWARICK, L. **Aespoliação urbana**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2001.

KRIGER, M. P.; HANSON, B. J. A value – based paradigm for creating truly healthy organizations. **Journal of Organizational Change Management**, v. 12, n. 4, p. 302-317, 1999.

KURTH, P. I. **Uma vida sensacional**. Trad. Cristina Cupertino. São Paulo: Globo, 2003.

LAKATOS, E. V.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

LAMA, D. **Uma ética para o novo milênio**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

LEVIN, R. C. A.; KLEVORICK, R. R. N.; WINTER, S. G. Appropriating the Returns from Industrial Research and Development. **Brookings Papers on Economic Activity**, Washington, n. 3, 1987.

LIKERT, R. A. A Technique for the Measurement of Attitudes. **Archives of Psychology**, v. 140, p. 1-55, 1932.

LOSICER, E. Segurança? Estados Gerais da Psicanálise. In: SEGUNDO ENCONTRO MUNDIAL , Rio de Janeiro, 2003. Disponível em: <http://www.estadosgerais.org/mundial_rj/download/1_Losicer_16070803_port.pdf>. Acesso em: 5 mar. 2014.

MACHADO, J. P. **Dicionário etimológico da Língua Portuguesa**. 2. ed. Lisboa: Editorial Confluência, 1967.

MAGNOLI, D. **As Histórias das Guerras**. 3. ed. São Paulo: Contexto, 2006.

MANDARINI, M. **A segurança corporativa estratégica: fundamentos**. São Paulo: Manole, 2005.

MARQUES, J. The spirituality work protocoli. **Human Resource Management International Digest**, v. 16, n. 2, p. 3-7, 2008.

MARX, K. A Mercadoria. In: O CAPITAL. **Coleção Os Economistas**. São Paulo: Nova Cultura, 1985. v. 1.

MASLOW, A. H. A Theory of human motivation. *Psychological Review*. **American Psychological Association**, USA, v. 50, p. 370-396, 1943.

_____. The Good of the Self-Actualizing Person. **The Humanist**, jul./ago. 1967.

MATIAS PEREIRA, J. **Curso de Administração Pública: Foco nas instituições e ações governamentais**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009a.

MATOS, F. G. **Empresa com alma: espiritualidade nas organizações**. São Paulo: Makron Books, 2001.

MICHAUD, Y. **A violência**. São Paulo: Ática, 1989.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU J. W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2010.

MILLIMAN, J.; CZAPLEWSKI, A. J.; FERGUSON, J. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. **Journal of Organizational Change Management**, v. 16, n. 4, p. 426-447, 2003.

MITROFF, I. I. Do not promote religion under the guise of spirituality. **Organization**, London, v. 10, n. 2, p. 375-382, 2003.

MITROFF, I. I.; DENTON, E. A. A study of spirituality in the workplace. **Sloan Management Review**, v. 40, n. 4, p. 83-92, 1999.

MORAES, J. F. D.; SOUZA, V. B. A. Fatores associados ao envelhecimento bem-sucedido de idosos socialmente ativos da região metropolitana de Porto Alegre. **Rev. Brasileira de Psiquiatria**, São Paulo, v. 27, n. 4, dez. 2005.

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001.

MOULES, J. Downturn works a treat for therapist. **Financial Times**, London, v. 3, nov. 2008.

MUSUMECI, L. **Serviços privados de vigilância e guarda no Brasil**: um estudo a partir de informações da PNAD – 1985/95. Rio de Janeiro: IPEA, 1998. (Texto para Discussão). Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/pub/td/td0560.pdf>>. Acesso em: 5 fev. 2014.

NECK, C. P.; MILLIMAN, J. F. Though self-leadership. Finding spiritual fulfillment in organization life. **Journal of Management Psychology**, v. 9, n. 6, p. 9-16, 1994.

O'DONNELL, K. **Vivendo valores nas organizações**. Disponível em: <http://www.ubq.org.br/Noticias/vivendo_valores.htm>. Acesso em: 3 dez. 2005.

OCQUETEAU, F. A expansão da segurança privada na França: privatização submissa da ação policial ou melhor gestão da segurança coletiva? **Tempo Social – Revista de Sociologia da USP**, v. 9, n. 1, p. 185-195, maio 1997.

OVERELL, S. Can work be soulful?. **Personnel Today**, nov. 2002.

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

PAWAR, B. S. Workplace Spirituality Facilitation: A Comprehensive Model. **Journal of Business Ethics**, n. 90, p. 375-386, 2009.

PENHA, R. M.; SILVA, M. J. P. Do sensível ao inteligível: novos rumos comunicacionais em saúde por meio do estudo da teoria quântica. **Rev. Esc. Enferm USP**, v. 43, n. 1, p. 208-14, 2009.

PFEFFER, J. **Business and the spirit**. New York: M.E. Sharp, 2003.

PINHEIRO, P. S.; ALMEIDA, G. A. de. **Violência urbana**. São Paulo: Publifolha, 2003.

REGO, A. Espiritualidade nas organizações, positividade edesempenho. **Comportamento Organizacional e Gestão**, v. 13, n. 1, p. 7-36, 2007.

REGO, A.; CUNHA, M. P.; SOUTO, S. Do perceptions of workplace spirituality promote commitment and performance? An empirical study and their implications for leadership. In: SINGH-SENGUPTA, S.; FIELDS, D. **Integrating spirituality and organizational leadership**. Delhi: MacMillan, 2007.

REGO, A.; SOUTO, S.; CUNHA, M. P. **Espiritualidade nas organizações e empenho organizacional**: um estudo empírico. Portugal: Universidade de Aveiro, 2005. v. 6.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SÁ, M. A. D.; LEMOINE, C. Em matéria de comprometimento na empresa, são os valores individuais que contam. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 23., 2000, Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu: ANPAD, 1999. 1 CD-ROM.

SANDERS III, J. E.; HOPKINS, W. E.; GEROY, G. D. From transactional to transcendental: Toward a and integrated theory of leadership. **Journal of Leadership and Organizational Studies**, v. 9, n. 4, p. 21-31. 2003.

SANTOS, J. V. T. dos. Novos processos sociais globais e violência. **Revista São Paulo em Perspectiva**, n. 13, p. 18-23. 1999. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 8 mar. 2014.

SCHLOSSER, S.; ANDERSON, J.; PRICE-HALL, B.; MIERAU, D.; SHAUGHNESSY, F.; BJORKSTEDT, E.; CRAWFORD, G.; WHITE, A. **The Humboldt Bay Ecosystem Program**. Submitted to California Coastal Conservancy, 2008.

SHEARING, C. D. A relação entre policiamento público e policiamento privado. In: TONRY, M.; MORRIS, N. (Orgs.). **Policiamento Moderno**. São Paulo: Edusp, 2003. (Série Polícia e Sociedade n. 07) 16.

SHEEP, M. L. Nurturing the Whole Person: The Ethics of Workplace Spirituality in a Society of Organizations. **Journal of Business Ethics**, v. 66, n. 4, p. 357-375, 2006.

SILVA, M. R. D. A. **Espiritualidade e Comprometimento Organizacional no Serviço Público**: uma análise na Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco. 2014. 110 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Boa Viagem, Recife, 2014.

SILVA, R. R. da; SIQUEIRA, D. E. **Espiritualidade e satisfação no trabalho em organizações religiosas neopentecostais e tradicionais**. 2004. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2004.

SINGER, P. W. Uma prática velha como o mundo. In: DOSSIÊ MERCENÁRIOS. **Le Monde Diplomatique** (Brasil). 2004.

SIQUEIRA, D. O labirinto religioso ocidental. Da religião à espiritualidade. Do institucional ao não convencional. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 23, n. 2, p. 425-462, maio/ago. 2008.

SIQUEIRA, M. V. S.; MENDES, A. M. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. **Revista do Serviço Público Brasília**, v. 60, n. 3, p. 241-250, jul./set. 2009.

SIRGY, M. J.; REILLY, N. P.; WU, J.; EFRATY, D. A Work-Life Identity Model of Well-Being: Towards a Research Agenda Linking Quality-of-Work-Life (QWL) Programs with Quality of Life (QOL). **Applied Research Quality Life**, n. 3, p. 181. 2008.

SOARES, M. **Letramento**: um tema em três gêneros. 2. ed. Belo Horizonte: Autentica, 2001.

SOROSKY, S.; STILP, S.; AKUTHOTA, V. Yoga and pilates in the management of low back pain. **Curr Rev. Musculoskelet Med**, n. 1, p. 39-47, 2008.

SOUZA, R. B. de. O desafio bíblico da espiritualidade cristã. In: BOMILCAR, N. (Org.). **O melhor da espiritualidade brasileira**. São Paulo: Mundo Cristão, 2005.

SRINIVASAN, M. S. The meeting of business and spirituality: its evolutionary significance. **Journal of Human Values**, v. 9, n. 1, p. 65-73, 2003.

STEVENSON, W. J. **Estatística aplicada à administração**. São paulo: HARBRA, 2001.

TISHLER, L. The growing interest in spirituality in business. A long-term socio-economic explanation. **Journal of Organizational Change Management**, v. 12, n. 4, p. 273-279, 1999.

TOURISH, D.; PIN INGTON, A. Transformational leadership, corporate cultism and the spirituality paradigm: An unholy trinity in the work place? **Human Relations**, v. 5, n. 2, p. 147-172, 2002.

VASCONCELOS, A. F. **Espiritualidade no ambiente de trabalho**: dimensões, reflexões e desafios. São Paulo: Atlas, 2008.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2010.

WIEVIORKA, M. Novo paradigma da violência. Tempo Social. **Revista de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 5-41, 1997.

WITTY, M. A postmodern Spiritual Future For Work. **Journal of organizational Science**, v. 3, n. 5, p. 70-75, 1997.

ZALUAR, A. A globalização do crime e os limites da explicação local. In: SOUZA, L. de; TRINDADE, Z. A. (Org.). **Violência e exclusão**: Convivendo com paradoxos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

ZANETIC, A. **A questão da segurança privada**: estudo do marco regulatório dos serviços particulares de segurança. 2006. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.
Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8131/tde-14062007-154033/>>.
Acesso em: 11 abr. 2014.

ZOHAR, D.; MARSHALL, I. Q. S. **O “Q” que faz a diferença**. São Paulo: Record, 2000.

ZOHAR, D.; MARSHALL, I. Q. S. **Capital espiritual**: usando as inteligências racional, emocional e espiritual para realizar transformações pessoais e profissionais. Rio de Janeiro: Best Seller, 2006.

ANEXO A – Questionário

1. Qual o cargo que você exerce na Empresa?

- Diretor/Sócio
- Executivo
- Gestor

2. Qual a sua faixa etária?

- De 25 à 35 anos
- De 36 a 45 anos
- Mais de 46 anos

3. Qual o seu Sexo?

- Masculino
- Feminino

4. Qual a sua Escolaridade?

- Ensino Fundamental Completo
- Ensino Fundamental Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Superior Completo
- Ensino Superior Incompleto
- Pós-graduação Completa
- Pós-graduação Incompleta

5. Qual o seu Estado Civil?

- Casado
- Viúvo
- Separado
- Solteiro

6. Qual a sua renda familiar?

- Até 3 salários mínimos
- Entre 4 e 8 Salários Mínimos
- Entre 9 e 12 Salários Mínimos
- Acima de 13 Salários Mínimos

**ANEXO B – Questões norteadoras conforme Ashmos e Duchon
(2000)**

1. Eu sou feliz no meu trabalho.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

2. Acredito que outros sejam felizes como resultado do meu trabalho.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

3. Meu trabalho cria experiências significativa para os outros.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

4. Meu trabalho não dá sentido a minha vida.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

5. Meu espírito é energizado pelo meu trabalho.

- Discordo fortemente

- Discordo
 - Não tenho opinião formada
 - Concordo
 - Concordo fortemente
6. Eu me sinto parte de uma comunidade no meu local de trabalho (departamento, unidade, etc.)
- Discordo fortemente
 - Discordo
 - Não tenho opinião formada
 - Concordo
 - Concordo fortemente
7. Eu não consigo usar meus dons e talentos no meu trabalho.
- Discordo fortemente
 - Discordo
 - Não tenho opinião formada
 - Concordo
 - Concordo fortemente
8. O trabalho que eu faço está relacionado com o que julgo importante na vida.
- Discordo fortemente
 - Discordo
 - Não tenho opinião formada
 - Concordo
 - Concordo fortemente
9. Eu fico ansioso para ir ao trabalho na maioria dos dias.
- Discordo fortemente
 - Discordo
 - Não tenho opinião formada
 - Concordo
 - Concordo fortemente

10. Eu vejo uma conexão entre o meu trabalho e o bem social da minha comunidade.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

11. Eu faço diferença para as pessoas com quem eu trabalho.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

12. Meu superior encoraja meu crescimento pessoal.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

13. Eu tive inúmeras experiências no meu trabalho que resultaram no meu crescimento pessoal.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

14. Eu sei o que dá ao meu trabalho um significado pessoal

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo

Concordo fortemente

15. Eu me sinto responsável pelo meu próprio crescimento

Discordo fortemente

Discordo

Não tenho opinião formada

Concordo

Concordo fortemente

16. Quando tenho medo sou, sou encorajado a discuti-lo.

Discordo fortemente

Discordo

Não tenho opinião formada

Concordo

Concordo fortemente

17. Quando tenho uma preocupação, levo-a a uma pessoa apropriada.

Discordo fortemente

Discordo

Não tenho opinião formada

Concordo

Concordo fortemente

18. No trabalho, trabalhamos juntos para resolver os conflitos de forma positiva.

Discordo fortemente

Discordo

Não tenho opinião formada

Concordo

Concordo fortemente

19. Aqui, sou avaliado de forma justa.

Discordo fortemente

Discordo

Não tenho opinião formada

Concordo

Concordo fortemente

20. Eu sou encorajado a assumir riscos no trabalho.

Discordo fortemente

Discordo

Não tenho opinião formada

Concordo

Concordo fortemente

21. Eu sou valorizado no trabalho por quem eu sou

Discordo fortemente

Discordo

Não tenho opinião formada

Concordo

Concordo fortemente

22. Sinto-me esperançoso sobre a vida.

Discordo fortemente

Discordo

Não tenho opinião formada

Concordo

Concordo fortemente

23. Meus valores espirituais influenciam as escolhas que faço.

Discordo fortemente

Discordo

Não tenho opinião formada

Concordo

Concordo fortemente

24. Eu me considero uma pessoa espiritual

Discordo fortemente

Discordo

- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

25. Não há espaço para espiritualidade no meu local de trabalho.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

26. Orar é uma parte importante da minha vida.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

27. Eu me preocupo com a saúde espiritual dos meus colegas de trabalho.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

28. Os valores espirituais não são considerados importantes no meu local de trabalho.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

29. Eu não estou certo do que é realmente significativo para mim.

- Discordo fortemente

- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

30. Meditação é uma parte importante da minha vida.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

31. Reflexão pessoal é uma parte importante da minha vida.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

32. Quem eu sou como ser humano não é valorizado no meu trabalho.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

33. Meu departamento se preocupa se o meu espírito é energizado no trabalho.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

34. Meu departamento facilita o uso de meus dons e talentos no trabalho.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

35. Meu departamento encoraja os funcionários a desenvolver novas técnicas e habilidades.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

36. Meu departamento encoraja a criação da comunidade.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

37. Meu departamento leva em consideração as responsabilidades que tenho com a minha família.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

38. Eu aprovo os valores do meu departamento.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo

Concordo fortemente

39. Meu departamento preocupa-se com a pobreza em nossa comunidade.

Discordo fortemente

Discordo

Não tenho opinião formada

Concordo

Concordo fortemente

40. Meu departamento se preocupa com todos os funcionários.

Discordo fortemente

Discordo

Não tenho opinião formada

Concordo

Concordo fortemente

41. No meu departamento há conscientização.

Discordo fortemente

Discordo

Não tenho opinião formada

Concordo

Concordo fortemente

42. Eu me sinto conectado com os objetivos do meu departamento.

Discordo fortemente

Discordo

Não tenho opinião formada

Concordo

Concordo fortemente

43. No meu departamento estamos preocupados.

Discordo fortemente

Discordo

Não tenho opinião formada

Concordo

Concordo fortemente

44. Eu me sinto conectado com a missão do meu departamento.

Discordo fortemente

Discordo

Não tenho opinião formada

Concordo

Concordo fortemente

45. Eu me sinto confiante quanto ao meu futuro junto ao meu departamento.

Discordo fortemente

Discordo

Não tenho opinião formada

Concordo

Concordo fortemente

46. No meu departamento as pessoas não são encorajadas a aprender e crescer.

Discordo fortemente

Discordo

Não tenho opinião formada

Concordo

Concordo fortemente

47. A organização para qual trabalho se preocupa se meu espírito é energizado pelo meu trabalho.

Discordo fortemente

Discordo

Não tenho opinião formada

Concordo

Concordo fortemente

48. Esta organização encoraja os empregados a desenvolver novas técnicas e habilidades.

Discordo fortemente

- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

49. Eu não tenho um papel significativo nesta organização.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

50. Esta organização encoraja a criação da comunidade.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

51. Eu aprovo os valores desta organização.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

52. Esta organização está preocupada com a pobreza em nossa comunidade.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

53. Esta organização se preocupa com todos os seus empregados.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

54. Esta organização é consciente.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

55. Eu me sinto conectado com os objetivos desta organização.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

56. Esta organização está preocupada com a saúde daqueles que trabalham aqui.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

57. Eu me sinto confiante quanto ao meu futuro junto a esta organização.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

58. Nesta organização as pessoas não são encorajadas a aprender e crescer.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Não tenho opinião formada
- Concordo
- Concordo fortemente

ANEXO C – Modelo de dimensões

DIMENSÕES ASHMOS E DUCHON (2000)

PARTE 1 - NÍVEL INDIVIDUAL	F1P1 - CONDIÇÕES PARA A COMUNIDADE
	F2P1 - TRABALHO COM SIGNIFICADO
	F3P1 - VIDA INTERIOR
	F4P1 - BLOQUEIOS A ESPIRITUALIDADE
	F5P1 - RESPONSABILIDADE PESSOAL
	F6P1 - CONEXÕES POSITIVAS COM OUTROS INDIVÍDUOS
	F7P1 – CONTEMPLAÇÃO
PARTE 2 - NÍVEL DA UNIDADE DE TRABALHO	F1P2 - COMUNIDADE DA UNIDADE DE TRABALHO
	F2P2 - VALORES POSITIVOS DA UNIDADE DE TRABALHO
PARTE 3 - NÍVEL ORGANIZACIONAL	F1P3 - VALORES DA ORGANIZAÇÃO
	F2P3 - O INDIVÍDUO E A ORGANIZAÇÃO

Fonte: Ashmos e Duchon (2000).

ANEXO D – Instrumento de Ashmons e Duchon (2000)

Factor 1, Part 1: Conditions for Community $\alpha = .859$	
1.1	6 I feel part of a community in my immediate workplace (department, unit, etc.)
1.1	12 My supervisor encourages my personal growth.
1.1	13 I have had numerous experiences in my job which have resulted in personal growth.
1.1	17 When I have fears, I am encouraged to discuss them.
1.1	18 When I have a concern, I represent it to the appropriate person.
1.1	19 At work, we work together to resolve conflict in a positive way.
1.1	20 I am evaluated fairly here.
1.1	21 I am encouraged to take risks at work.
1.1	22 I am valued at work for who I am.
Factor 2, Part 1: Meaning at Work $\alpha = .858$	
2.1	1 I experience joy in my work.
2.1	2 I believe others experience joy as a result of my work.
2.1	5 My spirit is energized by my work.
2.1	8 The work I do is connected to what I think is important in life.
2.1	9 I look forward to coming to work most days.
2.1	10 I see a connection between my work and the larger social good of my community.
2.1	14 I understand what gives my work personal meaning.
Factor 3, Part 1: Inner Life $\alpha = .804$	
3.1	23 I feel hopeful about life.
3.1	24 My spiritual values influence the choices I make.
3.1	25 I consider myself a spiritual person.
3.1	27 Prayer is an important part of my life.
3.1	28 I care about the spiritual health of my coworkers.
Factor 4, Part 1: Blocks to Spirituality $\alpha = .736$	
4.1	4 My work does not give meaning to my life.
4.1	7 I am not able to use my gifts and talents at my work.
4.1	26 There is no room for spirituality in the workplace.
4.1	29 Spiritual values are not considered important in my workplace.
4.1	30 I am not aware of what is truly meaningful to me.
4.1	34 Who I am as human being is not valued in the workplace.

Factor 1, Part 1: Conditions for Community $\alpha = .859$	
1.1	6 I feel part of a community in my immediate workplace (department, unit, etc.)
1.1	12 My supervisor encourages my personal growth.
1.1	13 I have had numerous experiences in my job which have resulted in personal growth.
1.1	17 When I have fears, I am encouraged to discuss them.
1.1	18 When I have a concern, I represent it to the appropriate person.
1.1	19 At work, we work together to resolve conflict in a positive way.
1.1	20 I am evaluated fairly here.
1.1	21 I am encouraged to take risks at work.
1.1	22 I am valued at work for who I am.
Factor 2, Part 1: Meaning at Work $\alpha = .858$	
2.1	1 I experience joy in my work.
2.1	2 I believe others experience joy as a result of my work.
2.1	5 My spirit is energized by my work.
2.1	8 The work I do is connected to what I think is important in life.
2.1	9 I look forward to coming to work most days.
2.1	10 I see a connection between my work and the larger social good of my community.
2.1	14 I understand what gives my work personal meaning.
Factor 3, Part 1: Inner Life $\alpha = .804$	
3.1	23 I feel hopeful about life.
3.1	24 My spiritual values influence the choices I make.
3.1	25 I consider myself a spiritual person.
3.1	27 Prayer is an important part of my life.
3.1	28 I care about the spiritual health of my coworkers.
Factor 4, Part 1: Blocks to Spirituality $\alpha = .736$	
4.1	4 My work does not give meaning to my life.
4.1	7 I am not able to use my gifts and talents at my work.
4.1	28 There is no room for spirituality in the workplace.
4.1	29 Spiritual values are not considered important in my workplace.
4.1	30 I am not aware of what is truly meaningful to me.
4.1	34 Who I am as human being is not valued in the workplace.

		Factor 5, Part 1: Personal Responsibility $\alpha = .772$
5.1	15	I feel responsible for my own growth.
5.1	16	I feel personally responsible for my behavior.
		Factor 6, Part 1: Positive Connections with other individuals $\alpha = .737$
6.1	3	My work creates meaningful work experiences for others.
6.1	11	I make a difference to the people with whom I work.
		Factor 7, Part 1: Contemplation $\alpha = .689$
7.1	31	Meditation is an important part of my life.
7.1	32	Personal reflection is an important part of my life.
		Factor 1, Part 2: Work Unit Community $\alpha = .871$
1.2	35	My immediate work unit cares about whether my spirit is energized by my work.
1.2	36	My immediate work unit makes it easy for me to use my gifts and talents at work.
1.2	38	My department encourages employees to develop new skills and abilities.
1.2	40	My department encourages the creation of community.
1.2	41	My immediate work unit takes into account the responsibilities I have to my family.
1.2	43	My department is concerned about the poor in our community.
1.2	44	My department cares about all its employees.
1.2	50	In my department, people are not encouraged to learn and grow. (reversed)
		Factor 2, Part 2: Positive Work Unit Values $\alpha = .914$
2.2	42	I feel positive about the values of my department.
2.2	45	My department has a conscience.
2.2	46	I feel connected with my department's goals.
2.2	47	My department is concerned.
2.2	48	I feel connected with the mission of my department.
2.2	49	I feel positive about my future with my department.