

GT 8 - Outros Temas Correlatos ao Secretariado

Temas gerais aplicáveis ao Secretariado

A ESPIRITUALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO E A ATUAÇÃO DE SECRETÁRIOS EXECUTIVOS**Vandernayla Thainá de Oliveira Peres**

Universidade Federal de Roraima, thai.peres@gmail.com

Maria do Céu de Sena Moura

Universidade Federal de Roraima, maria.sena@ufrr.br

Elaine Thais da Silva Lima

Universidade Federal de Santa Catarina, elaine.thais@ufsc.br

Cibelle da Silva Santiago

Universidade Federal da Paraíba, santiago.cibelle@gmail.com

Resumo: A Espiritualidade no Ambiente de Trabalho (EAT) reúne abordagens teóricas que discutem o reflexo da espiritualidade nas relações de trabalho e nas organizações. Nesse contexto, a espiritualidade é compreendida como uma conexão com algo que transcende ao sujeito, independente de aspectos religiosos. Diante da valorização das habilidades comportamentais pelas organizações, este estudo para o profissional tem como objetivo central refletir sobre a influência da EAT na atuação dos Secretários Executivos de uma empresa privada, de atuação nacional no segmento jurídico. Trata-se de um levantamento de campo, com objetivo exploratório e abordagem quali-quantitativa, em que a coleta de dados foi realizada por questionário estruturado, construído e analisado a partir de categorias respaldadas pela EAT. A amostra contou com treze participantes, de diferentes regiões do país, que exercem funções de Secretário Executivo na organização pesquisada. Dentre os resultados, observa-se que a espiritualidade, na percepção do profissional de Secretariado Executivo, ainda não integra deliberadamente as práticas de gestão de pessoas da empresa, sob a égide da EAT. No entanto, os participantes reconhecem a relevância da temática e o seu impacto no desempenho profissional.

Palavras-chave: Espiritualidade no ambiente de trabalho (EAT). Secretariado Executivo. *Soft skills*.

1 INTRODUÇÃO

A espiritualidade, antes vista como algo restrito às religiões, se tornou um terreno fértil para as empresas. Pautadas em modelos administrativos mais participativos, as organizações que adotam práticas voltadas à espiritualidade mobilizam emocionalmente o trabalhador, assumindo um papel importante na construção da identidade (SILVA, 2008).

Há uma diversidade de conceitos que tratam da EAT, aqui abordada na perspectiva de Rego, Cunha e Souto (2007), para os quais há três fatores-chaves nessa concepção: (i) a significação do trabalho; (ii) o pertencimento à comunidade, e (iii) a vivência da alegria e o

respeito à vida interior. Sob a ótica das organizações, os ganhos da implementação das práticas de EAT estão associados ao comprometimento do trabalhador (ROBBINS, 2010).

Do vínculo emocional criado pelo trabalhador com a organização resultam mudanças de atitude e de comportamentos (REGO; CUNHA; SOUTO, 2007), em um processo de conciliação de valores. Essa transformação reflete também no perfil profissional, uma vez que contribui para o desenvolvimento das *soft skills*, combinação de habilidades interpessoais e sociais (DIXON et al., 2010).

No contexto do Secretariado Executivo, as *soft skills* adquiriram relevância frente à demanda por profissionais flexíveis, que conjuguem o conhecimento técnico às habilidades comportamentais, em um perfil prático, com atuação estratégica (SANTOS, 2019). Dada a natureza do trabalho, as habilidades em questão estão diretamente relacionadas ao desempenho profissional e à percepção do profissional acerca da organização.

No contexto das organizações, uma das nomenclaturas empregadas pelos estudos que lançam diferentes olhares sobre a temática é a Espiritualidade no Ambiente do Trabalho (EAT). Contribuem para esse campo autores como Barret (2000); Grün e Assländer (2014); Guimarães e Avezum (2007); Kerber (2009); Koenig (2012); Murad (2012); Peci e Sobral (2013); Rego, Cunha e Souto (2007); Robbins (2010); Saad, Masieiro e Basttistella (2001); Silva e Siqueira (2009); Vaillant (2010) e Vasconcelos (2007). Sobre essa discussão no âmbito do secretariado, têm-se os estudos de Santiago, Reis e Santos (2014) que objetivaram identificar a existência ou não das práticas da espiritualidade corporativa numa fundação cultural, por meio da percepção do profissional de secretariado. As autoras identificaram a associação da espiritualidade nas práticas no âmbito pessoal pelos profissionais de secretariado, enquanto o elo à cultura organizacional não foi reconhecido pelos participantes.

Para além, continua-se percebendo a escassez da abordagem da espiritualidade corporativa sob a ótica dos Secretários Executivos em outros ramos de atuação. Então, apresentar as contribuições dos profissionais espiritualizados para o ambiente de natureza jurídica trará novos apontamentos acerca da necessidade de incluir a percepção dos secretários nesse contexto do ambiente organizacional espiritualizado. Dessa forma, problematiza-se se a espiritualidade existente no ambiente de trabalho pode influenciar na atuação dos secretários executivos, visando alcançar uma postura mais positiva. Nesse sentido, surge como questionamento de estudo: a espiritualidade no ambiente de trabalho influencia na atuação dos Secretários Executivos? Para discutir a problemática em questão, propõe-se como objetivo geral apontar as influências da espiritualidade no ambiente de trabalho (EAT) na atuação dos Secretários Executivos de uma empresa privada de atuação nacional no segmento jurídico. Como objetivos específicos têm-se: apontar a compreensão sobre a relação entre espiritualidade e religião; verificar a importância das práticas de EAT para o desempenho profissional dos secretários executivos; identificar se práticas de EAT e ações promovidas pela organização podem colaborar para um clima de respeito, confiança, transparência e espírito de equipe.

O desenvolvimento desse estudo justifica-se pela difusão da temática da EAT nas organizações como uma das variáveis que influenciam no bem-estar e na qualidade de vida dos trabalhadores. As características que motivaram a escolha do tema estão diretamente relacionadas ao avanço e, ao mesmo tempo, carências de estudos no que se refere à EAT e à possibilidade de novas perspectivas para o profissional de secretariado diante de seu perfil profissional. Nessa questão, Silva, Durante e Biscoli (2017) fizeram um estudo bibliométrico para analisar as principais características da produção brasileira sobre o tema, no período de

2010-2014. Com o mapeamento das produções publicadas em periódicos brasileiros classificados nos estratos A1, A2, B1, B2, B3 e nos eventos E1 e E2 pelo sistema WebQualis Capes das áreas de Administração, Contabilidade e Turismo, refinaram as buscas e os critérios em que 10 artigos serviram para o corpus da pesquisa. Com isso, elas encontraram na literatura estudos que abordam: 1. A aplicabilidade da espiritualidade no ambiente de trabalho e as vantagens que ela oferece; 2. Que a espiritualidade no ambiente de trabalho nada mais é do que mais uma forma de controle das pessoas nas organizações; 3. Como a espiritualidade no ambiente de trabalho é entendida e/ou percebida por atores organizacionais; 4. A relação entre espiritualidade, valores humanos e comprometimento.

Nesse contexto, esta pesquisa vem para contribuir com o campo teórico-empírico da espiritualidade no ambiente de trabalho, a partir da atuação e percepção dos profissionais de Secretariado Executivo sobre a existência de um espaço laboral espiritualizado

O presente estudo está dividido em cinco seções. Na primeira seção são apresentadas a contextualização, a problemática e a justificativa da pesquisa. Na segunda são discutidas as abordagens da espiritualidade no ambiente de trabalho e o secretariado como campo de atuação profissional. Em seguida, na terceira seção, são apresentados os procedimentos metodológicos, seguidos da discussão dos resultados, que compõe a quarta seção. Por fim, na quinta seção, são expostas as considerações finais e sugestões de estudos futuros, seguidas das referências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1A ESPIRITUALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO (EAT)

Para Frankl (2008), a espiritualidade está relacionada à busca pelo sentido da vida. Um sentido que, embora concreto, não é estático, uma vez que muda de acordo com a pessoa e a situação. O importante “[...] não é o sentido da vida de um modo geral, mas antes o sentido específico da vida de uma pessoa em um dado momento” (FRANKL, 2008, p. 133). A espiritualidade deve facilitar a compreensão do diálogo nas diversas formas de viver da sociedade, seja a partir de uma perspectiva religiosa ou da convicção de sua inexistência (GUIMARÃES; AVEZUM, 2007). As raízes da espiritualidade não estão em ideias, textos sacros e teologia, mas em emoções positivas e elos sociais (VAILLANT, 2010). A concepção da espiritualidade transcende o mundo cotidiano e está baseada em questionamentos pessoais existenciais. Trata-se de uma dimensão de bem-estar que não é do corpo ou da mente, mas de uma conexão com algo maior que pode, ou não, envolver uma atividade religiosa (SAAD; MASIERO; BATTISTELLA, 2001).

Em uma delimitação entre as concepções de espiritualidade e religião, entende-se que a espiritualidade apela ao interior, à consciência de valores, que norteiam pessoas e, por extensão, às instituições (VASCONCELOS, 2007). Por sua vez, a religião está pautada em um conjunto de ensinamentos ou escrituras que significam o mundo e orientam as relações (KOENIG, 2012). A espiritualidade é, nesse sentido, um conceito mais amplo que religião (SAAD; MASIERO; BATTISTELLA, 2001).

Segundo Kerber (2009), a primeira vez que se tem notícia de uma tentativa de propor a espiritualidade no ambiente de trabalho, fora do âmbito religioso, foi em um Congresso de psicologia, em Montreal, no Canadá, na década de 1970, em um simpósio sobre a

“logoterapia e administração de empresa”. A partir de então, as empresas americanas passaram a considerar a percepção do sentido na motivação dos funcionários. Nessa ótica, os problemas relacionados ao trabalho são compreendidos a partir do princípio de que o ser humano busca em todas as coisas uma finalidade, um sentido; logo, essa busca se dá justamente na dimensão mais íntima do ser, onde se processa a espiritualidade (KERBER, 2009).

Em seus estudos sobre EAT, Robbins (2010) pontua que ela nada tem a ver com práticas religiosas, algo místico ou no domínio da teologia. Trata-se, apenas, de uma consciência espiritual que as pessoas possuem, que nutre e é nutrida por um trabalho significativo. Além disso, para Grün e Assländer (2014), os princípios, objetivos e valores de uma empresa perdem sua atratividade e não são levados a sério pelos funcionários quando modificados constantemente. Para os autores, valores bem vividos criam um clima espiritual que vincula as pessoas e reforça um convívio harmônico em que opera a alegria, a criatividade e a iniciativa própria, uma vez que as pessoas se sentem bem e encontram orientação. Nesse contexto, a felicidade está relacionada ao significado do trabalho.

Em relação a esse vínculo, Robbins (2010) acrescenta que há 30 anos as organizações se preocupavam apenas com a adequação da personalidade do trabalhador ao trabalho. Embora essa preocupação ainda exista atualmente, ela se expandiu de maneira a incluir a adequação dos valores do trabalhador à organização. Para ele, as organizações estão cada vez menos interessadas na habilidade do candidato em desempenhar um trabalho específico e mais na sua flexibilidade para enfrentar situações de mudança e no seu comprometimento com a organização.

Nesse contexto organizacional, Kerber (2009) afirma que profissionais de diversas áreas tentam explicar o que é a espiritualidade e qual a melhor maneira de se aplicar a espiritualidade no ambiente de trabalho, chamado por ele de “corporativo”. Nesse sentido, a concepção de espiritualidade diz respeito à “[...] existência de oportunidades na organização para realizar trabalho com significado, no contexto de uma comunidade, com um sentido de alegria e de respeito pela vida interior” (REGO; CUNHA; SOUTO, 2007, p. 3).

Robbins (2010) compreende que a espiritualidade poderá ajudar a entender o comportamento dos trabalhadores do século XXI. Embora os trabalhadores dos séculos passados sempre tenham possuído vida interior, o autor pontua que há razões que resumem o aumento do atual interesse acerca da espiritualidade no ambiente de trabalho e, dentre os motivos pelos quais a busca de sentido e propósito no trabalho encontra esse crescimento estão: (i) os estilos de vida contemporâneos, com pais e mães solteiros, mobilidade geográfica, natureza temporária no trabalho, novas tecnologias que distanciam as pessoas; (ii) as pressões e estresse de um ritmo de vida agitado; (iii) as religiões instituídas não dão conta das necessidades de muitas pessoas que continuam buscando outras referências para substituir a falta de crença e para preencher o crescente vazio que sentem; (iv) as demandas da profissão que transformam a atividade profissional em um aspecto dominante da vida das pessoas, que ainda questionam o sentido de seu trabalho; (v) o desejo de integrar valores pessoais com os valores profissionais; e (vi) um número crescente de pessoas que estão descobrindo que a busca de mais aquisições materiais não lhes traz satisfação.

Murad (2012) corrobora essa visão argumentando que a aceleração das mudanças, em vários âmbitos, sinaliza algo mais sério e profundo: uma alteração tanto no biorritmo das pessoas quanto na pulsação do planeta. O autor enfatiza a importância de as organizações

oportunizarem aos trabalhadores qualidade de vida, e de dosarem o nível de exigência ao ponto em que haja respeito à vida pessoal, afetiva e familiar.

Na perspectiva de Grün e Assländer (2014), quando motivado exclusivamente pela acumulação de riqueza, o trabalho é escravizante. Para os autores, a preocupação financeira impede o trabalhador de apreciar o resultado do seu trabalho. Nesse sentido, os trabalhadores que inserem o conceito de espiritualidade em seu ambiente de trabalho passam a “[...] cultivar determinadas virtudes, tais como misericórdia, compaixão, bondade, honestidade, entre tantas. O respeito aos semelhantes torna-se obrigação” (VASCONCELOS, 2007, p. 122).

A espiritualidade tornar-se-á importante à medida em que as pessoas e instituições superem a cultura de aparência e da exterioridade. Se a espiritualidade é algo tão importante para a vida das pessoas e das instituições, por que, efetivamente, ela ocupa um lugar tão pequeno? (MURAD, 2012, p. 129).

Para Kerber (2009), a espiritualidade deve ser provocadora de mudanças, alterar atitudes e tornar ativo o ser em relação ao seu meio de trabalho, especificamente no que diz respeito a valores como liberdade, responsabilidade, dignidade, justiça, caridade, fraternidade e outros. Nesse sentido, Peci e Sobral (2013) relembram a empresa de varejo Magazine Luíza como uma referência brasileira em termos de cultura forte e espiritualizada, cujo *slogan* “Vem ser feliz” norteia as ações mercadológicas, sociais ou gerenciais. Segundo os autores, todas as segundas-feiras pela manhã um ritual faz parte das práticas das lojas e da sede da empresa, em que, de mãos dadas, os funcionários e a presidente da empresa cantam o hino nacional, o hino da empresa e recitam uma oração. Ações como essa visam aumentar o entrosamento e o desempenho dos funcionários, o que já rendeu à empresa vários prêmios; inclusive, o de melhor empresa para se trabalhar no Brasil.

Esse exemplo corrobora a concepção de “espírito da casa” apresentada por Grün e Assländer (2014), como algo que vivifica uma organização, sendo perceptível aos seus *stakeholders*. Para os autores, a implementação de tais práticas requer dirigentes que trabalhem no sentido de integrar os aspectos e valores constantes em sua atuação profissional e em sua vida. A resistência a tal conduta é relacionada pelos autores ao dilema que os gestores enfrentam quando sucessos econômicos de curto prazo são vistos como soluções confortáveis frente às posturas e decisões de fidelidade aos valores que exigem autodisciplina e humildade.

Nesse contexto, Vasconcelos (2007) conclui que a EAT não pode ser confundida como mais uma ferramenta de gestão. A princípio, talvez seja mais correto dizer que se trata de uma filosofia cujos princípios podem auxiliar. Ainda, o autor considera que, ao contrário do pensamento convencional, a EAT não fornece simplesmente paz e concordância; ela também inquieta profundamente, ao passo que estimula constantemente a evolução da condição humana.

Ainda, acrescenta-se a essa ressalva a observação de Silva (2008), para quem as práticas de EAT devem ser pautadas em aspectos éticos e morais, de forma a não serem utilizados para a manipulação de pessoas ou para o disfarce de más condições de trabalho. Pelo contrário, a autora sugere que as práticas de EAT devem estar atreladas às melhores condições de trabalho e de sua significação por parte do trabalhador.

2.2 Aspectos da Espiritualidade na Atuação do Secretário Executivo

O surgimento do secretariado é relacionado pela literatura acadêmica às práticas dos escribas do antigo Egito, a partir da semelhança das atividades praticadas pelos profissionais de secretariado àquelas desenvolvidas pelos escribas, que eram responsáveis pelos registros, faziam as contas, guardavam os pergaminhos dos reis, redigiam e executavam as ordens de seus superiores e eram pessoas de confiança (REIS, 2019). Nesse sentido, o secretariado é uma das atividades intelectuais mais antigas, com papel fundamental nas atividades de assessoramento e registros de informações (NONATO JR, 2009).

Por muito tempo, a profissão foi exclusivamente masculina, mas o perfil profissional e o acesso feminino ao mercado de trabalho foram influenciados pelas transformações histórico-sociais. O início da feminização da profissão, por exemplo, se deu na Europa e Estados Unidos, após a II Guerra Mundial, devido à escassez da mão de obra masculina (PRADO, 2019).

Já no Brasil, Portela, Schumacher e Borth (2013) afirmam que a atuação secretarial na estrutura empresarial ocorreu na década de 1950, com a execução de algumas atividades secretariais. Em meados da década de 1960, foi iniciado um movimento da categoria por melhores condições de trabalho, com a criação do “Clube das Secretárias” no Rio de Janeiro, que visava o aprimoramento cultural das sócias, o intercâmbio de conhecimentos e a prática e difusão de elevadas normas da ética profissional. Esse movimento se fortaleceu e difundiu, o que resultou em uma série de conquistas relacionadas à normatização profissional.

Destacam-se, dentre essas conquistas, a regulamentação da profissão, publicada pelas Leis nº 7.377/85 e nº 9.261/96 (BRASIL, 1985; 1996) e o Código de Ética do Profissional de Secretariado (BRASIL, 1989). Aos critérios estabelecidos na Lei nº 7.377/85 para o exercício profissional do Técnico em Secretariado e do Secretário Executivo, a Lei nº 9.261/96 acrescentou uma importante conquista, que foi a obrigatoriedade do registro profissional junto à Delegacia Regional do Trabalho, hoje Superintendência Regional do Trabalho - SRTE (PRADO, 2019).

Em complementação às ações para a regulamentação profissional, a Federação Nacional das Secretárias e Secretários (FENASSECC), entidade sindical criada em 1988, envidou esforços para a criação do Conselho Profissional de Secretariado, o que resultou na proposição do Projeto de Lei do Senado nº 91, de 1998, pela então senadora Regina Assumpção. Apesar da mobilização da categoria ao longo dos anos, o Conselho, que teria dentre suas responsabilidades a fiscalização do exercício profissional, não foi criado (FENASSECC, 2021).

No mercado de trabalho, os profissionais foram desafiados por demandas que encorajavam um perfil gerencial. Esse contexto fez com que os profissionais chegassem aos anos 1990 assumindo atividades de assessoria (SÁLA, 2008; ARDITO, 2019) para as quais as transformações tecnológicas foram grandes aliadas (ADELINO; SILVA, 2012).

A profissão passa por esse momento de redescoberta de papéis e funções, em que o profissional assume novas responsabilidades enquanto agente transformador (RODRIGUES, 2004). Nesse sentido, Barros et al. (2013) ressalta que, se no passado a atuação do profissional de Secretariado Executivo se restringia às funções técnicas, atualmente assume papel relevante para atuação estratégica das organizações.

No âmbito acadêmico, a promulgação das diretrizes curriculares de Secretariado Executivo, em 2005, contribuiu para o reconhecimento desses profissionais, ao passo que promoveu o reenquadramento dos projetos políticos pedagógicos das instituições que ofertam o curso (BÍSCOLI, 2012). A Resolução nº 3, de 23 de junho de 2005 (BRASIL; MEC, 2005),

que instituiu as Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Secretariado Executivo, estimula o perfil empreendedor assessor, consultor e gestor, atrelado ao possível desenvolvimento das seguintes competências que estão correlacionadas com a EAT, das quais se podem elencar: a utilização do raciocínio lógico, crítico e analítico, operando com valores e estabelecendo relações formais e causais entre fenômenos e situações organizacionais; a habilidade de lidar com modelos inovadores de gestão; o domínio dos recursos de expressão e de comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais; a receptividade e liderança para o trabalho em equipe, na busca da sinergia e da iniciativa, criatividade, determinação, vontade de aprender, abertura às mudanças, consciência das implicações e responsabilidades éticas do seu exercício profissional (BRASIL; MEC, 2005).

A importância de um olhar otimista entre o perfil, as competências do profissional de SE e a espiritualidade se revela quando o profissional reconhece nas suas competências a força que tem no dia a dia. Já Merlin (2013) afirma que o ideal é o profissional de SE reconhecer que o uso do poder de suas competências o torna reconhecido, não simplesmente por seu perfil de atividades rotineiras, mas reconhecido por seus conhecimentos, cultura global, idiomas, novas tecnologias, desenvolvimento contínuo, flexibilidade, relacionamento humano, comunicação nos atendimentos internos e externos que o fazem facilitadores nos processos. Para tanto, há necessidade de ter o entendimento espiritual, e assim conseguir agir com respeito e empatia, uma vez que o secretário é um forte e, em alguns casos, talvez o único recurso que o executivo tem para equilibrar-se no ambiente corporativo (MERLIN, 2013).

Diante do mundo pós-moderno, o mercado exige um perfil pessoal realinhado ao perfil profissional. O contorno desse perfil profissional engloba multiplicidade e diversidade de tarefas, exigindo sensibilidade, competência e habilidades de um profissional observador, proativo, determinado, comunicativo, articulador, líder, negociador, administrador de conflitos, de competência interpessoal, grupal e organizacional (UFRR, 2017).

Para Bíscoli (2012), este cenário de transformação caracteriza apenas o começo da evolução, que ainda terá um longo caminho a percorrer, passando pela definição de vínculo do secretariado executivo a uma área do conhecimento; e pela construção de linhas de pesquisas. Segundo a autora, a relação do secretariado executivo a uma área de conhecimento tem considerado a sua forma de criação, ou mesmo, a interpretação sobre o secretariado enquanto uma “profissão prática”, com características que remetem às ciências humanas pelo forte compromisso profissional de relacionamento humano nos diferentes níveis da estrutura organizacional (BÍSCOLI, 2012, p. 52).

É em atenção a esse perfil prático, mas com atuação estratégica, que Santos (2019) entende que o profissional de Secretariado Executivo tem seu desempenho atrelado à habilidade de personalizar suas atividades, sejam elas demandas internas ou externas; bem como à leitura crítica da organização. Para a autora, a nova geração de executivos reforça sua própria subsistência, em um perfil cada vez mais flexível, que endossa sua polivalência. Esse perfil profissional conjuga os conhecimentos técnicos e específicos aos conhecimentos gerais e comportamentais, em uma “[...] mescla equilibrada de um perfil técnico operacional e de execução, com a habilidade e a maturidade para a tomada de decisões, estas fundamentadas pelo senso crítico e pela inteligência emocional” (SANTOS, 2019, p. 62).

Observa-se que a relevância dada pela autora às *soft skills* corrobora com o perfil do profissional a ser formado pelas Instituições de Ensino Superior:

O bacharel em Secretariado Executivo deve apresentar sólida formação geral e humanística, com capacidade de análise, interpretação e articulação de conceitos e realidades inerentes à administração pública e privada, ser apto para o domínio em outros ramos do saber, desenvolvendo postura reflexiva e crítica que fomente a capacidade de gerir e administrar processos e pessoas, com observância dos níveis graduais de tomada de decisão, bem como capaz para atuar nos níveis de comportamento microorganizacional, mesoorganizacional e macroorganizacional (BRASIL; MEC, 2005).

Para Klaus (2007), as *soft skills* englobam as habilidades de comunicação e de comportamento que contribuem na prática efetiva do conhecimento técnico. Dentre essas habilidades estão: a adaptabilidade, o pensamento crítico, a iniciativa, a consciência organizacional, a liderança e o gerenciamento de tempo.

Reis (2019) identifica que há um DNA que direciona a atuação secretarial, mas ele não é estático, está imerso em contexto organizacional, sendo por ele influenciado. O trabalho assume, assim, um caráter transformador, aqui discutido na perspectiva da EAT. Assim, Solto e Rego (2006) consideram que a característica da EAT, sobretudo, dá sentido de conexão do ser como indivíduo para com a equipe que trabalha e depois também se caracteriza o trabalho como significado para as suas vidas. Por isso, então, presumem alguns laços entre a psicologia positiva e a espiritualidade nas organizações.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O percurso metodológico para o alcance dos resultados dessa pesquisa trilhou o caminho bibliográfico, exploratório e com pesquisa de campo, visto que se tem o objetivo de refletir sobre a influência da espiritualidade no ambiente de trabalho na atuação dos profissionais de Secretariado de uma empresa privada de atuação nacional no segmento jurídico. O levantamento bibliográfico que antecedeu ao levantamento de campo permitiu a identificação da espiritualidade no ambiente de trabalho (EAT) como uma lacuna a ser explorada nos estudos do campo secretarial. Já o método exploratório se faz necessário para aprofundar o conhecimento acerca de um problema pouco conhecido (GIL, 2010).

A pesquisa de campo, segundo Gil (2010), caracteriza-se pela interrogação direta das pessoas, cujo comportamento pretende-se conhecer. Nesse tipo de estudo, as conclusões são obtidas a partir da coleta de dados de um grupo significativo de pessoas acerca do problema proposto, o que deu condições para apontar as influências que a EAT tem sobre a atuação dos secretários executivos.

A abordagem é quali-quantitativa e foi empregada na coleta de dados, na medida em que um conjunto de questões foi submetido aos participantes no intuito de obter informações acerca de conhecimentos, crenças, valores, sentimentos, interesses e comportamentos (GIL, 2010). O questionário foi utilizado como instrumento principal para a coleta de dados, construído a partir da adaptação de um diagnóstico da cultura organizacional, proposto por Russo (2010). As questões contaram com respostas fechadas, com aplicação da escala de *Likert* (1 – discordo totalmente; 2 – discordo; 3 – nem discordo e nem concordo; 4 – concordo e 5 – concordo totalmente).

A população da pesquisa foi composta por 20 profissionais que exercem a função de Secretário(a)s Executivo(a)s na organização pesquisada, com a obtenção de taxa de retorno de 65%, que equivale a 13 participantes. Destaca-se que a divulgação dos dados foi autorizada por Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) e carta de anuência da organização.

A análise de dados foi realizada a partir das categorias analíticas que nortearam a construção do questionário. Na perspectiva de Bardin (1977), a elaboração de categorias, dimensões e elementos de análise auxilia pesquisadores na melhor condução dos estudos. Nesse sentido, o Quadro 1 demonstra a categorização estabelecida:

Quadro 1 – Categorias da Espiritualidade no Ambiente do Trabalho (EAT)

| Categorias | Elementos | Questões de pesquisa |
|---------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Dimensões | Sentido da vida | Você hoje pode dizer que encontrou o sentido de sua existência? |
| | Religião | Você acha que a EAT tem relação direta com a religião? |
| | Fé | Você demonstra sua crença no ambiente de trabalho como meio de fazer algo para ajudar no sucesso da empresa? |
| | Transcendência | Você considera que exista relação entre espiritualidade e trabalho? |
| Percepção | Espiritualidade nos negócios | Você consegue encontrar importância/impacto na adoção de práticas que promovam a EAT no seu desempenho profissional? |
| | Gestão humanizada | Você diria que esta empresa tem consciência que as práticas de gestão de pessoas se enquadram nas dimensões que a literatura aponta como EAT? |
| Habilidades | Desenvolvimento profissional | Você está satisfeito(a) com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no seu trabalho? |
| Atuação SE | <i>Soft skills</i> | Você já percebeu se a gestão dessa empresa promove ações que contribuem para um clima de respeito, confiança, transparência e o espírito de equipe? |
| Impacto das práticas de gestão | Práticas de respeito | Existe, por parte da empresa, uma responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você)? |
| | Práticas de atenção | Você reconhece alguma prática de EAT na empresa que trabalha? |
| Comprometimento organizacional | Alegria no trabalho | Você está satisfeito(a) com o relacionamento entre você, seus colegas e chefes no trabalho? |

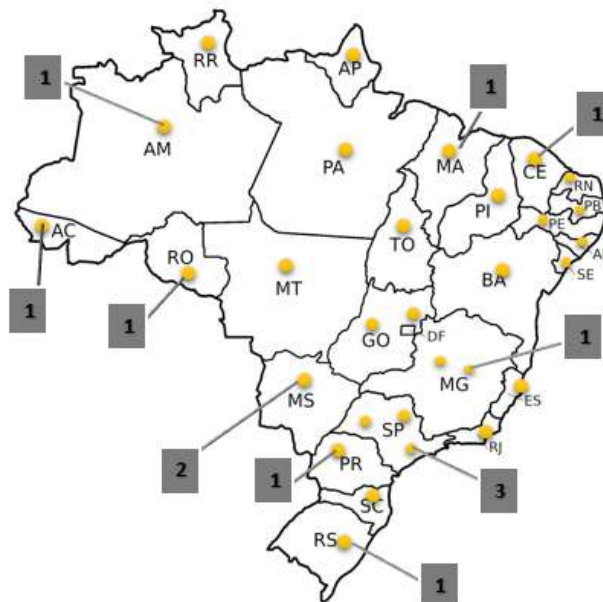
Fonte: Elaborado pelas autoras (2021).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Participaram da pesquisa os funcionários que atuam na secretaria das filiais e do escritório-matriz de uma empresa privada do segmento jurídico, que está presente em todo o território brasileiro. A população da pesquisa foi composta por 20 profissionais que exercem a função de Secretário(a)s Executivo(a)s, espalhados por 31 filiais da empresa no Brasil. Desses, 13 participantes responderam à pesquisa, o que corresponde a uma amostra probabilística confiável de 65%, distribuídos nas filiais localizadas nas cidades de Belo Horizonte – MG, Campinas – SP, Campo Grande – MS, Curitiba – PR, Fortaleza – CE, Manaus – AM, Porto Velho – RO, Rio Branco – AC, São Luís – MA, São Paulo – SP (figura 1).

28 A 30 DE OUTUBRO DE 2021
 “REDES DE COLABORAÇÃO CIENTÍFICA NO SECRETARIADO: O QUE PODEMOS FAZER
 PARA A PROFISSÃO DO AMANHÃ?”

Figura 1 – Local de atuação dos sujeitos da pesquisa



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Quanto ao tempo de atuação na empresa, os dados demonstram a variação entre um e oito anos, fator que agrega ao estudo experiências diversas, sendo 7 dos profissionais concentrados no período de até um ano de atuação e 6 participantes com mais de dois anos de atuação na empresa. A composição da amostra do estudo foi de forma não-intencional, composta, predominantemente, por profissionais do gênero feminino (12), e 1 do gênero masculino.

Uma vez que os sujeitos da pesquisa são os profissionais que ocupam o cargo de Secretários Executivos, independente da formação, verificou-se que 3 participantes são formados em Secretariado, enquanto os demais profissionais são formados em outras áreas do conhecimento, como: direito (4); administração (2); turismo (1); recursos humanos (1); pedagogia (1), e contabilidade (1). Todavia, 6 sujeitos relataram que possuem o cargo de Secretário Executivo registrado na carteira de trabalho, mesmo que apenas 3 possuam diploma de Secretariado. A ausência do cumprimento dos requisitos legais para a ocupação do cargo (BRASIL, 1985; 1996) reflete a fragilidade no exercício da profissão e a insuficiência de mecanismos de fiscalização, que poderiam ser aprimorados com a atuação de um conselho profissional. Os outros profissionais ocupam cargos registrados na carteira de trabalho como assistente administrativo, auxiliar e recepcionista.

Partindo da possível relação existente entre a espiritualidade e a busca pelo sentido da vida (FRANKL, 2008), as quais se manifestam nos diferentes contextos de interação humana, os participantes foram questionados se eles encontraram o sentido de sua existência. Em sua maioria (9), os profissionais disseram que ‘concordam’ ou ‘concordam totalmente’; já os demais (4) foram indiferentes, quando afirmaram ‘não discordar e nem concordar’.

Em seguida, procurou-se saber a percepção dos entrevistados no que se refere às práticas de espiritualidade existentes na organização, em que 12 secretários alegaram que ‘concordam’ e concordam totalmente. Com isso, pode-se inferir que existe entre os colaboradores alguns aspectos que foram encontrados em outros trabalhos científicos, quando

28 A 30 DE OUTUBRO DE 2021

“REDES DE COLABORAÇÃO CIENTÍFICA NO SECRETARIADO: O QUE PODEMOS FAZER PARA A PROFISSÃO DO AMANHÃ?”

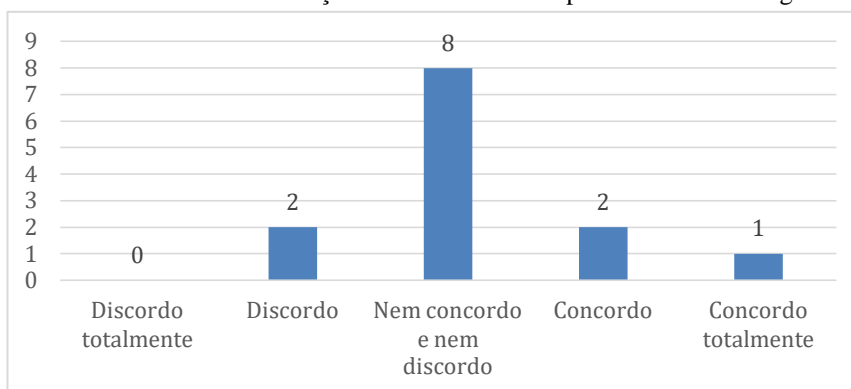
os autores se propuseram a definir e apontar características de uma espiritualidade no ambiente de trabalho (BARRETO; FONSECA; FEITOSA, 2011, p.7)

Os aspectos encontrados nas definições foram os seguintes: significado/sentido/direção de vida, valores religiosos/éticos concretizados em atitudes, desenvolvimento de valores humanos, qualidades do espírito humano (amor, compaixão, altruísmo, paciência, tolerância, perdão, responsabilidade pessoal, etc.), busca pelo sagrado, relacionamento entre sagrado e transcendente, dimensão de infinito, busca de expressão máxima da presença divina e de seus dons, crença num poder Maior, vivacidade e potencialidade do ser, completude interior, sentimento subconsciente que impede um esforço individual, transformação, e conexão com os outros.

Se os respondentes confirmam que o ambiente de trabalho é espiritualizado, compreende-se que eles praticam o amor, a compaixão, o altruísmo, o perdão, a responsabilidade individual e coletiva, além de ser paciente, tolerante e compreensivo com os colegas. Ou seja, o comportamento do indivíduo está muito ligado às *soft skills* que os secretários precisam ter no ambiente de trabalho, pois é essencial que elas coexistam junto aos conhecimentos técnicos necessários para o exercício profissional. Nessa questão, Chiavenato (2010) afirma que os sujeitos passam mais tempo no trabalho que em casa, de modo que as organizações precisam prover um ambiente harmonioso e que traga paz e tranquilidade para os colaboradores.

É possível que haja uma certa confusão sobre a compreensão da espiritualidade no ambiente de trabalho sendo atribuída à prática religiosa, tendo em vista que eles fazem uso de termos em comum, como o amor entre si, a compreensão, a compaixão, o acolhimento, o perdão, a definição de um sentido maior para a vida, entre outros, o que também pode ser visto nas práticas de espiritualidade ou em ambientes religiosos. Sobre isso, no gráfico 1, têm-se 3 secretários que relacionam a EAT com religião, e outros 2 discordam dessa relação direta entre EAT e religião. No entanto, 8 respondentes se mostraram indiferentes, o que se pode inferir que eles podem relacionar a espiritualidade e a religião em determinados contextos, ao mesmo tempo que em outros cenários essa relação não existe. No geral, aponta-se que a maioria dos respondentes, dependendo do contexto e da situação, podem relacionar a espiritualidade à religião.

Gráfico 1 – Relação existente entre a espiritualidade e a religião



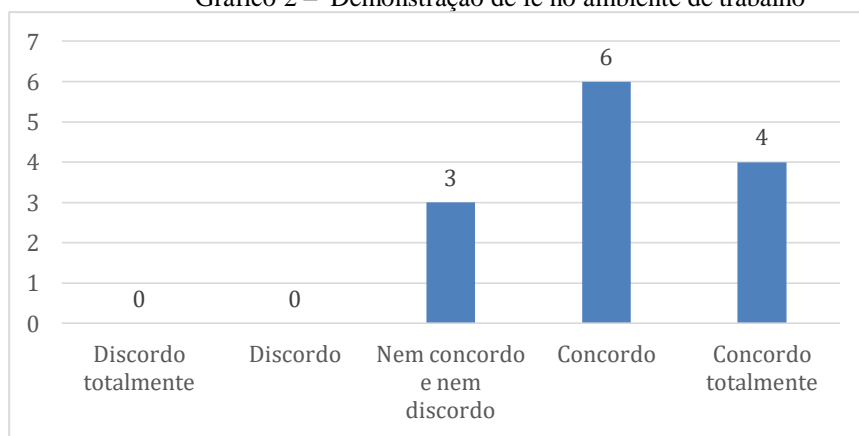
Fonte: Dados da pesquisa (2020).

É relevante diferenciar ambiente religioso de ambiente espiritual. Por isso, Silva (2018, p. 771) define o ambiente religioso como aquele que “[...] trata de questões sagradas, exercidas no seio de uma instituição, ligadas às estruturas formais, rígidas, dogmáticas e, principalmente, relacionadas às questões do além-morte (religiões de salvação)”. Já a espiritualidade está ligada aos “[...] aspectos subjetivos da experiência de busca pelo sagrado, processo através do qual as pessoas procuram descobrir e, em alguns casos, transformar aquilo que há de sagrado em suas vidas” (SILVA, 2018, p. 772). A partir disso, a espiritualidade tende a valorizar sentimentos de alegria, otimismo, positividade, esperança, confiança, entusiasmo, contentamento, agradável e amável.

Essa questão é pontuada na literatura de EAT quando já há um reconhecimento de que a espiritualidade tem uma abordagem mais ampla que a religião (SAAD; MASIERO; BATTISTELLA, 2001), sendo baseada em emoções positivas e elos sociais (VAILLANT, 2010). Nesse sentido, os valores que orientam a espiritualidade nas organizações não estão, necessariamente, fundamentados em crenças religiosas, embora essa relação seja possível e não tenha sido aprofundada no contexto pesquisado.

Em continuidade, no gráfico 2, 10 sujeitos afirmaram que demonstram sua fé no ambiente de trabalho com o intuito de contribuir para o sucesso da empresa, ao passo que os outros 3 foram indiferentes, pois ‘nem concordam e nem discordam’.

Gráfico 2 – Demonstração de fé no ambiente de trabalho



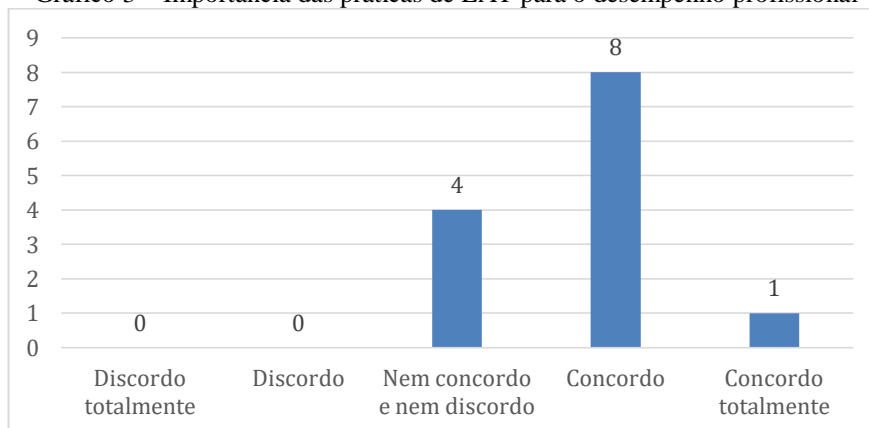
Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

Essa informação dialoga com o gráfico 1 também, pois, se a maioria dos sujeitos relacionam a espiritualidade com a religião, é natural que eles demonstrem sua fé no ambiente de trabalho. Ter fé significa reconhecer que na existência humana há um ponto que não pode ser alimentado e sustentado apenas pelo que é visível e tangível, mas que toca e supre necessidades e expectativas do que não é visível, a ponto de este se tornar tangível para ele, revelando-se como algo indispensável à existência (RATZINGER, 2005). Então, alguns colaboradores podem alimentar a fé em Deus ou em qualquer outro artefato e, conforme a necessidade de manter a espiritualidade viva por meio da fé, é natural que ela seja refletida nos diversos espaços, incluindo o ambiente de trabalho.

Com as conversas corriqueiras, o indivíduo pode introduzir uma linguagem religiosa, como: “graças a Deus”; “se Deus quiser”; “como Deus permitir”; “tenho fé que vai dar certo”; “amém, que tudo ocorra bem”; “só a graça”; “misericórdia”; “Ave, Maria”; “Deus me livre de fazer algo assim”; “Deus lhe pague/retribua”. Praticantes de alguma religião e/ou espiritualidade utilizam diversos termos em comum como, por exemplo, “suporte, ética, moral, crenças, missão, valores, contemplação espiritual, envolvimento com a comunidade, entre outros” (BARRETO, FONSECA E FEITOSA, 2011, p.3). Isso dificulta aos sujeitos, muitas vezes, separar a sua prática religiosa da espiritualidade no trabalho, pois é difícil compreender a distinção entre elas, ou o momento propício para ambos os discursos. Assim, essa distinção pode ser mais fácil para os que, de alguma forma, não possuem uma religião bem definida ou não são praticantes assíduos. “Ser alguém espiritual não significa exibir qualquer religião. E uma organização que nutre a espiritualidade não é a que induz as pessoas a adotarem determinadas crenças e práticas religiosas” (REGO; PINHA E CUNHA; SOUTO, 2007, p. 4).

Nesse sentido, Kerber (2009) corrobora que a espiritualidade pode ser apontada como um diferencial profissional na medida em que ela é utilizada para motivar de maneira positiva, ativa e criadora os significados que os profissionais atribuem para cada ocorrência na organização, sejam aquelas relacionadas aos conflitos e problemas ou as de bem-estar e qualidade de vida. Para ressignificar e construir novos sentidos de vida é preciso que o sujeito desenvolva um sentimento de pertencimento ao grupo, para estar muito motivado a compartilhar valores positivos que possam influenciar os colegas para adotarem comportamentos com mais inteligência emocional. Para além de relacionar espiritualidade com religião, esta pesquisa investigou se os secretários conseguem relacionar a EAT com o seu desempenho profissional, atribuído a ele variáveis corresponsáveis para o sucesso ou insucesso nas atividades. Ou seja, até que ponto os secretários concordam que o seu desempenho no ambiente de trabalho está relacionado com os comportamentos positivos que possui? Para elucidar essa questão, o gráfico 3 mostra que as práticas de EAT são importantes para o desempenho profissional, pois 9 ‘concordaram’ e ‘concordaram totalmente’, enquanto 4 afirmaram que ‘não concordam e nem discordam’.

Gráfico 3 – Importância das práticas de EAT para o desempenho profissional

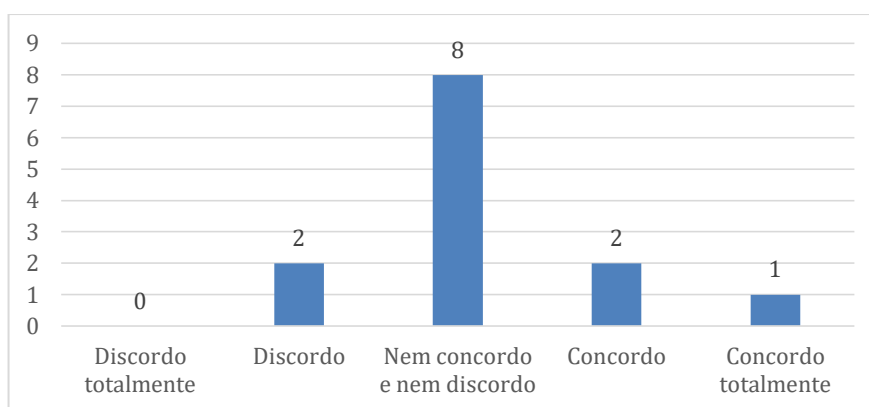


Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Os dados expressam o sentido de inquietação e mudança que norteiam as práticas de EAT, pois ela está associada, em grande medida, às transformações do ser (VASCONCELOS, 2007; GRÜN; ASSLÄNDER, 2014).

Já o gráfico 4 apresenta dados sobre a existência das práticas de Espiritualidade no Ambiente de Trabalho a partir das ações executadas pelos colaboradores que compõem a gestão de pessoas da organização. Nesse caso, apenas 3 colaboradores ‘concordam’ e ‘concordam totalmente’ que existem práticas de espiritualidade por parte da gestão de pessoas, enquanto 8 foram indiferentes, pois ‘nem concordam e nem discordam’.

Gráfico 4 – Existência das práticas de EAT por meio da Gestão de Pessoas



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

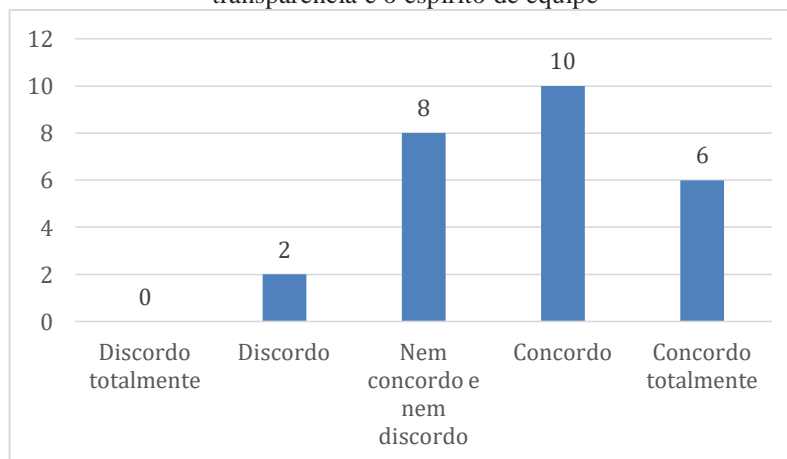
Destaca-se o papel dos gestores dos recursos humanos para a implementação de práticas sobre a EAT enquanto valores norteadores que constroem a organização. Segundo Vergara e Moura (2012, p. 10), “[...] uma gestão de pessoas com espiritualidade pode considerar adequada a promoção de atividades sociais que, além de prestar serviços a comunidades fora do ambiente da organização, têm potencial para ajudar a unir as pessoas no interior das organizações”. Considerando que a maioria dos respondentes ficaram indiferentes nessa questão, aponta-se que algumas variáveis da espiritualidade ainda precisam ser mais exploradas pelos gestores para se tornarem mais perceptíveis.

Adiante, no gráfico 5, ao serem questionados sobre a prática de EAT na empresa e a promoção de ações específicas para criar um clima de respeito, confiança, transparência e o espírito de equipe, 10 secretários alegaram que ‘concordam’ que na organização há estímulo para um ambiente mais espiritualizado, enquanto 6 disseram que ‘concordam totalmente’. Porém, 8 dos sujeitos foram indiferentes: ‘nem concordam e nem discordam’, o que pode ser refletido a partir dos pressupostos de que cada indivíduo carrega em si o significado que dá às coisas e às relações.

28 A 30 DE OUTUBRO DE 2021

“REDES DE COLABORAÇÃO CIENTÍFICA NO SECRETARIADO: O QUE PODEMOS FAZER PARA A PROFISSÃO DO AMANHÃ?”

Gráfico 5 – Práticas de EAT e ações promovidas pela organização para um clima de respeito, confiança, transparência e o espírito de equipe



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Por isso, quem faz uso de práticas espirituais pode ter uma sensibilidade a mais para perceber esses movimentos por parte da gestão organizacional. Por outro lado, quem não pratica conscientemente pode apresentar dificuldades de reconhecer o esforço da organização em propiciar ações que desenvolvam/aprimorem comportamentos e competências ligados ao bem-estar e qualidade de vida no ambiente de trabalho. Nessa questão, é relevante o que Carneiro (2018, p. 26) aponta sobre o tempo que os colaboradores passam nas organizações em relação ao ambiente domiciliar: “Constatando que é nele que o indivíduo passa a maior parte do seu tempo e que é através dele que alcança os seus principais objetivos de vida, torna-se fundamental que este espaço também seja promotor da sua qualidade de vida”. Com isso, é possível apontar que na organização, lócus do estudo, há uma certa influência do comportamento espiritualizado na atuação dos Secretários.

Por fim, questionou-se se os Secretários estão satisfeitos com os relacionamentos interpessoais no trabalho entre eles, os colegas e o chefe; 10 funcionários disseram que ‘concordam’ estar satisfeitos, enquanto 3 alegaram ‘concordar totalmente’. Ou seja, houve unanimidade em expressar a satisfação com as relações pessoais e profissionais estabelecidas com outros colaboradores. Portanto, os profissionais conseguem encontrar no contexto do trabalho situações que estimulam o desenvolvimento e/aprimoramento de uma postura mais espiritualizada para todos. Infere-se que, mesmo em meio às práticas não sedimentadas da EAT, os participantes são otimistas e as ações colaborativas são determinantes para a atuação profissional. Para Ashar e Lane-Maher (2004), a utilização cada vez maior da espiritualidade no trabalho ancora-se, fundamentalmente, na constatação de que ela melhora o clima organizacional e a satisfação no trabalho.

Assim, considerando que os sujeitos da pesquisa conseguem perceber práticas de espiritualidade desempenhadas pela gestão organizacional e de recursos humanos, pode-se apontar que o fato de estarem satisfeitos com a rotina profissional e as relações interpessoais ocorre devido à alimentação e promoção de ações que valorizam e enaltecem os comportamentos positivos deles.

Proporcionar relacionamentos mais próximos, ter claro o sentimento de pertencimento à organização e à comunidade bem como o significado do trabalho

podem representar grandes contribuições para a melhoria não só da qualidade de vida do trabalhador, mas também para a organização e para a sociedade, isso porque a ênfase não seria dada apenas à satisfação pessoal, à satisfação física, emocional e mental, mas sim, à consciência de fazer diferença, de ligar-se com o outro, de realizar uma atividade significativa para si e para o outro, seja ele organização ou sociedade envolvente (SILVA, 2008, p. 777).

Para as empresas que desejam ter um clima organizacional mais voltado para transcendência e espiritualidade, é necessário aproximar e estreitar os relacionamentos, trabalhando para que eles sejam mais empáticos e acolhedores, proporcionando a satisfação física, emocional, mental e espiritual do indivíduo. Então, as organizações precisam dar condições para os funcionários cultivarem sentimentos de pertencimento à comunidade laboral, ressignificando o ambiente de trabalho como um espaço de paz, tranquilidade e superação, independente das intempéries que surjam.

Frente aos resultados do estudo, alguns apontamentos podem ser realizados. Primeiro: a existência de uma relação entre espiritualidade e o desempenho profissional foi apontada pela maioria dos participantes da pesquisa, embora exista uma certa confusão sobre as concepções de espiritualidade e religião. Segundo: na percepção do profissional de Secretariado Executivo, a espiritualidade ainda não integra deliberadamente as práticas de gestão de pessoas da empresa, sob a égide da EAT. Terceiro: a importância de práticas que promovam a EAT para o desempenho profissional é reconhecida pelos secretários. E, por fim, os valores promovidos no ambiente de trabalho da empresa investigada, embora não relacionados estrategicamente pela empresa à EAT, podem favorecer o desenvolvimento de *soft skills* descritas como essenciais ao Secretariado Executivo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por objetivo refletir sobre a influência da espiritualidade no ambiente de trabalho (EAT) a partir da atuação de Secretários Executivos em uma empresa do segmento jurídico, sendo de natureza privada com abrangência nacional. A escolha da empresa ocorreu pela acessibilidade aos profissionais que atuam como secretários executivos, bem como pela existência de profissionais formados em Secretariado.

Como objetivo específico, identificou-se que a EAT ainda não é uma prática totalmente reconhecida na empresa, embora haja uma percepção tímida sobre algumas práticas e ações implementadas pelos gestores. Embora os participantes tenham demonstrado certo conhecimento sobre a temática, eles ainda foram indiferentes quando questionados sobre a relação existente entre a espiritualidade e a religião, de modo que não há um consenso na compreensão sobre as diferentes concepções desses termos.

Quanto à importância das práticas de EAT para o desempenho profissional, os secretários consideram que os resultados podem ser melhor alcançados quando o ambiente é mais espiritualizado. Assim, os colaboradores precisam incorporar no seu comportamento diário atitudes de amor ao próximo, respeito, compreensão, compaixão, acolhimento, perdão, confiança, responsabilidade individual e coletiva, entre outros. Por fim, no tocante à promoção de ações voltadas para a EAT pelos gestores organizacionais, verificou-se que a combinação de práticas de gestão de pessoas à EAT pode contribuir para o desenvolvimento de *soft skills* importantes para a atuação profissional.

As limitações apresentadas neste estudo referem-se ao fato de a pesquisa ter sido aplicada no auge da pandemia da COVID-19, onde as percepções dos respondentes podem ter sido afetadas pelas condições imediatas à realidade de isolamento social em que estavam imersos.

Como sugestão a futuros trabalhos, propõe-se novas apurações para apresentar a perspectiva da organização a respeito das estratégias pautadas na EAT e do posicionamento frente às crenças dos trabalhadores. Ainda, este estudo demonstrou que as funções de Secretário Executivo na empresa pesquisada são desempenhadas por profissionais de formações diversas. Uma vez que esse debate não constituiu o objetivo central, compreende-se que há uma lacuna sobre a ocupação de postos de trabalho que desempenham atividades inerentes ao cargo de Secretário Executivo por profissionais que não atendem à regulamentação profissional; e a uma possível relação desse quadro à (in)disponibilidade de profissionais com determinada formação, bem como a ausência de fiscalização.

REFERÊNCIAS

- ADELINO, F. J. S.; SILVA, M. A. V. A tecnologia da informação como agente de mudança no perfil do profissional de secretariado. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 2, n. 3, p. 4-23, jul./dez. 2012.
- ARDITO, M. H. Leis de diretrizes e bases: secretariado e regulamentação profissional. In: D'ELIA, B.; ALMEIDA, W. **O futuro do Secretariado: educação e profissionalismo**. São Paulo, Literare Books International, 2019. *E-book*.
- ASHAR, H.; LANE-MAHER, M. Success and spirituality in the new business paradigm. **Journal of Management Inquiry**, 13(3), 249-260, 2004.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Edições 70. São Paulo: Livraria Martins Fontes, 1977.
- BARRET, R. **Libertando a alma da empresa: como transformar a organização numa entidade viva**. Ed.1. São Paulo: Editora Cultrix, 2000.
- BARRETO, T. F.; THOMPSON, A. C. R. T. F.; FEITOSA, M. G. G. Espiritualidade No Ambiente De Trabalho - Revisão Dos Conceitos, Dimensões E Críticas. **Anais [...]**, Belo Horizonte, MG, Brasil, 04 a 07 de outubro de 2011. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2011_tn_sto_145_908_18812.pdf. Acessado em: 15 jul. 2021.
- BARROS, C. M. P. *et al.* As competências gerenciais desenvolvidas pelos secretários executivos. **Revista de Gestão e Secretariado**, São Paulo, v. 4, n. 2, p. 25- 47, 2013.
- BÍSCOLI, F. R.V. A evolução do secretariado executivo: caminhos prováveis a partir dos avanços da pesquisa científica e dos embates teóricos e conceituais na área. In: DURANTE, Daniela Giareta (Org.). **Pesquisa em Secretariado Executivo: cenários, perspectivas e desafios**. 1. ed. Passo Fundo: Ed. Universidade de Passo Fundo, 2012. p. 37-74.
- BRASIL. Código de Ética do Profissional de Secretariado. **Diário Oficial da União**: seção 1, p. 118, 7 jul. 1989.
- BRASIL. **Lei nº 7.377, de 30 de setembro de 1985**. Dispõe sobre o exercício da profissão de secretariado e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7377.htm. Acesso em: 18 jul. 2021.
- BRASIL. **Lei nº 9.261, de 10 de janeiro de 1996**. Altera a redação dos incisos I e II do art. 2º, o *caput* do art. 3º, o inciso VI do art. 4º e o parágrafo único do art. 6º da Lei nº 7.377, de

- 30 de setembro de 1985. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19261.htm. Acesso em: 20 jul. 2021.
- BRASIL. Ministério da Educação. **Resolução CNE/CES nº 3, de 23 de junho de 2005**. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Secretariado Executivo e dá outras providências. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces003_05.pdf. Acesso em: 20 jul. 2021.
- CARNEIRO, L. L. **Qualidade de vida no trabalho**. Coleção Gestão de Pessoas com Ênfase em Gestão por Competências. 1ª reimpressão. Salvador: UFBA, PRODEP, 2018 p. 64.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ª. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- DIXON, J. *et al.* The importance of soft skills. **Corporate Finance Review**, New York, v. 14, n. 6, p.35-38, may/jun. 2010.
- FEDERAÇÃO NACIONAL DAS SECRETÁRIAS E SECRETÁRIOS. **Luta para Criação do Conselho**. Disponível em: https://www.fenassec.com.br/b_osecretariado_luta_criacao_conselho_z.html. Acesso em: 22 jun. 2021.
- FRANKL, V. E. **A psicoterapia na prática**. Campinas: Papyrus, 1991.
- FRANKL, V. E. **Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração**. 25. ed. São Leopoldo: Sinodal; Petrópolis: Vozes, 2008.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- GRÜN, A.; ASSLÄNDER, F. **Trabalho e espiritualidade: como dar novo sentido à vida profissional**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.
- GUIMARÃES, H. P.; AVEZUM, A. O impacto da espiritualidade na saúde física. **Revista de Psiquiatria Clínica**, v. 34, p. 88-94, 2007, Supl. 1.
- KERBER, R. **Espiritualidade nas Empresa: uma possibilidade de humanização do trabalho**. Porto Alegre, RS: AGE, 2009.
- KLAUS, P. **The hard truth about soft skills: workplace lessons smart people wish they'd learned sooner**. New York: Harper Collins, 2007.
- KOENIG, H. G. **Medicina, religião e saúde: o encontro da ciência e da espiritualidade**. Porto Alegre, RS: L&PM, 2012.
- MERLIN, Dircélia. A espiritualidade nas organizações. In: D'ELIA, Bete ; AMORIM, Magali ; SITA, Maurício. **Excelência no Secretariado**. São Paulo: Ser Mais, 2013, p. 252.
- MURAD, A. T. **Gestão e espiritualidade: uma porta entre aberta**. São Paulo: Paulinas, 2012.
- NONATO JÚNIOR, R. **Epistemologia do conhecimento em Secretariado Executivo: a fundação das ciências das assessorias**. Fortaleza: Gráfica expressão, 2009.
- PECI, A.; SOBRAL, F. **Administração: teoria e prática no contexto brasileiro**. 2 ed. São Paulo: Pearson Educativa do Brasil, 2013.
- PORTELA, K. C. A.; SCHUMACHER, A. J; BORTH, M.R. **Ferramentas do Secretário Executivo**. 2 ed. Cuiabá, MT: Dos Autores, 2013.
- PRADO, G. Histórico da profissão de secretariado. In: D'ELIA, B.; ALMEIDA, W. **O futuro do Secretariado: educação e profissionalismo**. São Paulo, Literare Books International, 2019. *E-book*
- RATZINGER, J. **Introdução ao cristianismo**. São Paulo: Loyola, 2005.
- REGOS; A.; PINHA E CUNHA, M.; SOUTO, S. Espiritualidade nas Organizações e Comprometimento Organizacional. **RAE-eletrônica**, v. 6, n. 2, Art. 12, jul./dez. 2007.

- REIS, S. T. L. DNA do profissional de secretariado. *In: D'ELIA, B.; ALMEIDA, W. O futuro do Secretariado: educação e profissionalismo.* São Paulo, Literare Books International, 2019. *E-book*.
- ROBBINS, Stephen. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro.** 14. ed. São Paulo: Pearson, 2010.
- RODRIGUES, M. T. **Mais do que gerir, educar: um olhar sobre as práticas da gestão como práticas pedagógicas.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.
- SAAD, M.; MASIERO, D.; BATTISTELLA, L. Espiritualidade baseada em evidências. **Acta Fisiátrica**, v. 8, n. 3, p. 107-112, 2001.
- SÁLA, J. S. **Guia de fontes de informações para Secretários Executivos.** Brasília: UnB, 2008. Disponível em: https://www.fenassec.com.br/pdf/artigos_trabalhos_guia_secretariado_janeide.pdf. Acesso em: 11 jun. 2021.
- SANTIAGO, C. S.; REIS, L.; SANTOS, M. L. C. Espiritualidade Corporativa: realidade ou mito na visão do profissional de Secretariado? **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 5, n. 3, p. 94-118, dez. 2014.
- SANTOS, D. Ruptura do secretariado convencional com a transformação digital. *In: D'ELIA, B.; ALMEIDA, W. O futuro do Secretariado: educação e profissionalismo.* São Paulo, Literare Books International, 2019. *E-book*.
- SOUTO, Solange de Oliveira; REGO, José Armênio. Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho. **ANPAD**, Salvador, v. 30, p. 1-16, 2006.
- SILVA, R. R. Espiritualidade e religião no trabalho: possíveis implicações para o contexto organizacional. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 28, n. 4, p. 768-779, dez. 2008.
- SILVA, R. R.; SIQUEIRA, D. Espiritualidade, religião e trabalho no contexto organizacional. **Psicologia em Estudo**. Maringá, v. 14, n. 3, p. 555-565, jul./set. 2009.
- SILVA, A. C. C.; DURANTE, D. G.; BISCOLI, F. R. V. Espiritualidade no Ambiente de Trabalho: Estudo Bibliométrico da Produção Acadêmica Nacional 2010-2014. **Revista de Gestão e Secretariado -GeSec**, São Paulo, v. 8, n. 2, p 1-19, maio/ago. 2017.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA. **Projeto Pedagógico do Curso de Secretariado Executivo.** Boa Vista, RR, 2017. Disponível em: <http://www.proeg.ufrr.br/index.php/documentos/arquivos/category/12ppp?download=1296:secretariado-executivo>. Acesso em: 26 jun. 2020.
- VAILLANT, G. E. **Fé: evidências científicas.** Barueri, SP: Manole, 2010.
- VASCONCELOS, A. F. Espiritualidade no ambiente de trabalho: muito além do fad-management?. **Revista da ESPM**. São Paulo. v.14, n 1, p. 110-124, 2007.
- VERGARA, S. C.; MOURA, L. S. Práticas de Espiritualidade na Gestão de Pessoas. **Anais [...]**, Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/63/2012_GPR79.pdf. Acessado em: 12 jul. 2021.