



TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS

ÉRIKA STÉFANNY SENA BRAZOLIM

**A ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES E O
DESENVOLVIMENTO DE *SOFT SKILLS***

CARAGUATATUBA - SP
2021

ÉRIKA STÉFANNY SENA BRAZOLIM

**A ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES E O
DESENVOLVIMENTO DE *SOFT SKILLS***

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC,
apresentado ao Instituto Federal de
Educação, Ciências e Tecnologia, como
exigência parcial à obtenção do título de
Tecnólogo em Processos Gerenciais.

Orientador(a): Mestre Dionysio Borges de
Freitas Junior



**Ministério da Educação
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo
Câmpus Caraguatatuba
DIRETORIA ADJUNTA EDUCACIONAL**

OFÍCIO N.º 294/2021 - DAE-CAR/DRG/CAR/IFSP

ÉRIKA STÉFANNY SENA BRAZOLIM

**A ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES E O
DESENVOLVIMENTO DE SOFT SKILLS**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC, apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia, como exigência parcial à obtenção do título de Tecnólogo em Processos Gerenciais.

Orientador(a): Me. Dionysio Borges de Freitas Junior

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado eletronicamente por:

- **Maria do Carmo Cataldi Muterle, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 10/08/2021 17:10:33.
- **Ricardo Maroni Neto, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 10/08/2021 15:43:36.
- **Dionysio Borges de Freitas Junior, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 09/08/2021 15:02:30.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 09/08/2021. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsp.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 216566

Código de Autenticação: De1a0ed217



Avenida Bahia, 1739, Indaiá, CARAGUATATUBA / SP, CEP 11665-071

Fone: Sem Telefones cadastrados

OFÍCIO N.º 294/2021 - DAE-CAR/DRG/CAR/IFSP

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Serviço de Biblioteca e Documentação do IFSP Câmpus Caraguatatuba

Brazolim, Erika Stefanny Sena
B827e A espiritualidade nas organizações e o desenvolvimento de *soft skills*. / Erika Stefanny Sena Brazolim. – Caraguatatuba, 2021.
67 f. : il.

Orientador: Prof. Me. Dionysio Borges de Freitas Junior.
Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia em Processos Gerenciais) – Instituto Federal de São Paulo, Caraguatatuba, 2021.

1. Processos gerenciais. 2. Inteligência existencial. 3. Inteligência espiritual. 4. *Soft Skills*. 5. Consciência. I. Freitas Junior, Dionysio Borges de, orient. II. Instituto Federal de São Paulo. III. Título.

CDD: 658

Dedico está singela obra a toda a Deus, à minha família, amigos e professores que direta ou indiretamente me auxiliaram nesse trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus pela oportunidade de aprender mesmo com as dificuldades do dia a dia e pela graça alcançada em toda a jornada percorrida.

Agradeço também a todos os meus familiares que me apoiaram na realização desta etapa em minha vida, bem como dos professores que apoiaram toda a vida educacional do curso, em especial o professor orientador deste estudo, pois ele acreditou que o tema tem relevância a comunidade e que agregará, como eu acredito, valor e amplitude à visão nas organizações que buscam retribuir a sociedade com o melhor de si mesmas, assim como é para nós, futuros gerentes em prestigiado desígnio e missão.

Bem-aventurado aquele que não se
condena naquilo que aprova.

Romanos 14:22

RESUMO

O tema desta pesquisa, em análise da percepção da espiritualidade como parte importante no desenvolvimento das *Soft Skills*, considera seu aspecto como competência útil e de influência comportamental nas organizações. A espiritualidade definida pelo interesse por conexão com o transcendente e as *Soft Skills* como habilidades inerentes à humanidade em sua capacidade de relacional e comportamental, mas diferenciada pelas múltiplas inteligências, são o foco desta tese em contribuição à gestão estratégica e de recursos humanos dentro da gestão de processos gerenciais. Para realização de pesquisa aplicada, descritiva e quantitativa do tema, utilizou-se do método *Survey*, que por meio de questionário digital na coleta de dados, viabilizando a partir de respostas comportamentais dos participantes com mais de um ano de experiência em organizações públicas e/ou privadas e que se dispuseram a contribuir com a pesquisa em apoio à comunidade acadêmica. Como resultado, apresenta-se o panorama sobre a percepção da população alvo quanto à espiritualidade inerente às crenças ao transcendente mas não necessariamente religiosas e quanto às atitudes relativas a estes valores e habilidades humanas. Assim, sendo a espiritualidade parte fundamental pertencente à inteligência existencial que em conjunto da inteligência emocional, torna-se válida em conjunto ao desenvolvimento das *Soft Skills*, concluindo que para as organizações, sua utilidade como objeto de estímulo de autonomia e integração, sendo parte da solução para muitas questões intrapessoais como a resiliência, a satisfação e o comprometimento, capazes de gerar mudanças no clima organizacional positivamente.

Palavras-chave: Espiritualidade. Inteligência Existencial. Inteligência Espiritual. *Soft Skills*. Consciência.

ABSTRACT

The theme of this research, analyzing the perception of spirituality as an important part in the development of Soft Skills, considers its aspect as a useful competence and a behavioral influence in organizations. Spirituality defined by the interest in connection with the transcendent and Soft Skills as skills inherent to humanity in its relational and behavioral capacity, but differentiated by multiple intelligences, are the focus of this thesis in contributing to strategic and human resources management within management of managerial processes. To carry out an applied, descriptive and quantitative research on the topic, the Survey method was used, which through a digital questionnaire in data collection, enabling behavioral responses from participants with more than one year of experience in public organizations and/ or private and willing to contribute to research in support of the academic community. As a result, an overview of the target population's perception of the spirituality inherent in the beliefs of the transcendent but not necessarily religious is presented, as well as the attitudes related to these values and human abilities. Thus, since spirituality is a fundamental part of existential intelligence that together with emotional intelligence, it becomes valid together with the development of Soft Skills, concluding that for organizations, its usefulness as an object of stimulation of autonomy and integration, being part of solution to many intrapersonal issues such as resilience, satisfaction and commitment, capable of positively generating changes in the organizational climate.

Key words: Spirituality. Existential Intelligence. Spiritual Intelligence. Soft Skills. Consciousness.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Classificação de classe econômica ABEP	37
Tabela 2 – Tabela de classificação da amostra quanto a classe econômica	37

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Resultado de pergunta corte da pesquisa	34
Gráfico 2 e 3– Resultado de pergunta sobre local de experiência de trabalho	35
Gráfico 4 – Resultados da pergunta sobre a experiência como chefe	36
Gráfico 5 – Gráfico do estrato socioeconômico da amostra.....	37
Gráfico 6 – Gráfico da escolaridade dos participantes	38
Gráfico 7 – Gráfico de média de respostas sobre a espiritualidade	38
Gráfico 8 – Gráfico de porcentagem de respostas sobre a espiritualidade	39
Gráfico 9– Gráfico de porcentagem de respostas sobre denominação religiosa .	40

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Exemplos de condições e critérios associados a competências humanas.....	09
Quadro 2 – Cálculo do tamanho da amostra.....	29
Quadro 3 – Inventário de <i>Soft Skills</i>	31
Quadro 4 – Inventário de Espiritualidade	32
Quadro 5 – Quadro resumo de respostas sobre espiritualidade	41
Quadro 6 – Quadro resumo de respostas sobre <i>Soft Skills</i>	43
Quadro 7 – Quadro das Atitudes Pessoais	45
Quadro 8 – Quadro das Atitudes Profissionais.....	46
Quadro 9 – Quadro das Atitudes Relacionais	46
Quadro 10 – Quadro das Atitudes Existenciais	47
Quadro 11 – Quadro das Atitudes Emocionais e Sociais.....	48

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Representação do modelo de competências	24
--	----

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	4
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	6
2.1	SOFT SKILLS	6
2.1.1	Conceitos e Definições	6
2.1.2	Inteligência, Conhecimento, Habilidades e Atitudes	7
2.1.3	Competências	9
2.1.4	Inteligência Emocional e Espiritual.....	10
2.1.5	Aprendizagem	11
2.1.6	Comportamento	13
2.2.	ESPIRITUALIDADE	13
2.2.1	Importância da espiritualidade para o ser humano	13
2.2.2	Diferença entre espiritualidade e religião	15
2.2.3	Valores.....	16
2.2.4	Percepção	17
2.2.5	Consciência.....	18
2.3	ESPIRITUALIDADE NO LOCAL DE TRABALHO	19
2.3.1	Dimensões da espiritualidade no local de trabalho	20
2.3.2	Nível Individual: Trabalho significativo	20
2.3.3	Nível De Grupo: Senso de comunidade	22
2.3.4	Nível Organizacional: Alinhamento com os valores da organização..	23
3	METODOLOGIA.....	26
3.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	26
3.2	AMOSTRAGEM: CONCEPÇÃO E PROCEDIMENTOS	27
3.2.1	Definição da população alvo.....	27
3.2.2	Definição do arcabouço amostral.....	27
3.2.3	Escolha da técnica de amostragem	27
3.2.4	Determinação da amostra de pesquisa	28
3.2.5	Objeto da Pesquisa.....	29
3.2.6	Instrumento de coleta de dados.....	30
3.2.7	Tratamento dos dados da pesquisa.....	32
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS.....	3344

5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
	REFERÊNCIAS.....	53

1 INTRODUÇÃO

A produtividade e a geração de valor dentro das organizações estão diretamente ligadas a empreender e a responder de forma rápida às mudanças, mas estes aspectos dependem de diversos fatores comportamentais, intrapessoais e interpessoais de quem compõe as corporações. Para satisfazer estes fatores, as competências e as habilidades são fundamentais e devem ser aprendidas através do desenvolvimento individual e grupal, em alinhamento com os objetivos da organização. As habilidades úteis para as empresas não só se manifestam de forma pontual na formação técnica e na atividade funcional, mas também se destacam em outras habilidades intrínsecas nos indivíduos, que determinam tanto o sucesso quanto o fracasso de estratégias no contexto corporativo.

Também é um dos principais pontos de vantagem competitiva entre as organizações, a gestão do conhecimento e de informações, que devido à volatilidade do mercado, exige mais das aptidões pessoais, as denominadas: *Soft Skills*. Estas aptidões atuam, em razão de sua natureza espontânea, como vetor de soluções criativas e atrativas advindas das múltiplas inteligências e insights, que ao combinar atributos, propõe novas formas de explorar e ressignificar problemas complexos a ponto de superá-los com dinamismo e inovação.

A questão de pesquisa que norteia este trabalho é: Quais as principais relações entre a percepção da espiritualidade e o desenvolvimento de *Soft Skills*?

Logo, esta pesquisa tem como objetivo analisar as principais relações entre a percepção da espiritualidade e o desenvolvimento de *Soft Skills*, que como parte da inteligência intrapessoal inerente à existência do ser humano e manifestado como espiritualidade, aperfeiçoa-se e produz maior interação e integração no aprofundamento de sentido encontrado no conhecimento das próprias competências e no relacionamento interpessoal, que advindas do equilíbrio emocional e intrapessoal, retorna valor as organizações desde que respeitada a autonomia do sistema de crenças e valores, como também da liberdade religiosa daqueles que a compõe.

As *Soft Skills*, como o termo genérico mais conhecido no meio corporativo e que possui diferentes nomenclaturas propostas por diversos autores, correlaciona os comportamentos humanos a suas habilidades interpessoais e intrapessoais em atividades recorrentes nas organizações. Estas, manifestam-se nas interações

peçoais à nível emocional e consciente com o meio, mas também como uma competência transversal, ligada a traços de personalidade e atitudes. As *Soft Skills* quando presente na Gestão de Pessoas, indiretamente está ligada à Gestão de Competências e esta, de forma personalizada em cada indivíduo mas podendo ser mensurada, possui em si a capacidade de alcançar resultados no âmbito corporativo de forma competitiva, intencional e menos conduzidos por processos, respeitando o ritmo particular e a sua percepção de valores organizacionais promovidos e tornando viável a utilização de talentos inatos como forma de recurso.

Assim, através de pesquisa aplicada e descritiva das características ao tema apresentado, bem como a sua mensuração quantitativa da pesquisa a partir da aplicação método *Survey* com aplicação à indivíduos com experiência mínima de um ano, permitiu-se que o processo de análise das informações, apresente a relação entre a espiritualidade nas organizações e o desenvolvimento das *Soft Skills* em sua real e substancial participação como inteligência, sendo essencial na identificação e orientação de habilidades interpessoais e intrapessoais de valor agregado às organizações e as suas partes interessadas, mutuamente, desde que respeitadas as particularidades e liberdades individuais, sociais e relacionais.

Neste estudo são abordados conceitos de *Soft Skills*, gestão do conhecimento, competências, inteligência emocional e espiritual, aprendizagem e comportamento, além de apresentar como a espiritualidade é parte importante do ser humano, diferenciando a sua associação à religiosidade, aos valores, às diferentes inteligências, à percepção e à consciência.

Quanto ao desenvolvimento de *Soft Skills* dentro do ambiente de trabalho, o embasamento teórico explana melhor sobre as relações de como a percepção da espiritualidade pode ser benéfica às organizações. E estes tópicos, em aplicação da metodologia proposta acima, expõe a análise e a discussão dos resultados em considerações finais relevantes à comunidade acadêmica e à aqueles que se interessarem.

Logo, fundamenta-se esta pesquisa como uma oportunidade de compreender a complexidade das relações de natureza organizacional, interpessoal e intrapessoal e considerar as múltiplas inteligências, especialmente a espiritual, como indispensável para a organização como esta é para os colaboradores e gestores, em alinhamento a seus valores de ordem ideológica e comportamental de forma integrada.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A fundamentação teórica deste estudo propõe organizar conceitos-chaves estudados pela administração na Gestão de Pessoas e suas correlações com o tema proposto na pesquisa e assim, melhor contextualizar a importância da espiritualidade no conjunto de competências e no desenvolvimento de *Soft Skills*.

Neste referencial teórico, os temas abordados se referem às várias percepções diferentes sobre a manifestação de inteligência espiritual, intrapessoal ou existencial (termos sinônimos) e de que forma manifesta-se em níveis definidos nas dimensões da espiritualidade no trabalho dentro das organizações. Dimensões que aproximam a realidade percebida com atitudes importantes no desenvolvimento das *Soft Skills*, mudando paradigmas sobre as fontes de insumo de informação e conhecimento validadas por aqueles que as declara.

Drucker (apud CARBONE et al., 2009) define a sociedade pós-capitalista como formada pela valorização do conhecimento como “o” recurso ao invés de ser apenas “um” recurso e conclui que a gestão da informação e conhecimento é de extrema importância para a inovação e a estratégia competitiva dentro das corporações. Assim, sobre a ótica do conhecimento ser o motor da vantagem competitiva ao gerar inovações, as organizações entendem que as questões de natureza subjetiva dos colaboradores, como comportamento, valores e motivação, em razão de mudanças econômicas e sociais ocorridas na sociedade moderna, justificavam o destaque ao conhecimento humano como inerente das competências pessoais e influenciador nos processos subjetivos dentro das organizações, tendo este como objeto de construção social mutável, que ocorre a partir de interações entre atores inteligentes durante a aprendizagem no processo cognitivo, dinâmico e sistêmico (CARBONE et al., 2009).

2.1 SOFT SKILLS

2.1.1 CONCEITOS E DEFINIÇÕES

As *Soft Skills* são habilidades interpessoais e intrapessoais definidas como não cognitivas importantes no desenvolvimento de atividades relacionais e profissionais, separados em dimensões (LOPES JUNIOR, 2020). Essas dimensões podem ser pessoais, interpessoais, grupais e organizacionais (LEVASSEUR apud LOPES

JUNIOR, 2020), onde tais itens serão importantes na definição da percepção da espiritualidade e que serão melhor detalhadas mais adiante.

No âmbito corporativo, as *Soft Skills* estão relacionadas a outras habilidades cognitivas e pessoais que determinam a eficiência de pessoas em processos, o que está diretamente relacionado à sua eficiência na execução de uma tarefa (LENT, PINKOWSKA apud PEDROSA, SILVA, 2019). Também estão relacionadas a uma capacidade em potencial do indivíduo de, em determinadas tarefas, alcançar resultados consideravelmente melhores (ANDOH-BAIDOO et al. apud PEDROSA, SILVA, 2019).

Os resultados advindos das *Soft Skills*, quando fundamentados no pensamento crítico sobre a razão, ocorrem primeiramente à nível pessoal, como manifestação do pensamento reflexivo expresso na argumentação, que consciente ou inconsciente das razões ou evidências, justifica-se em uma inferência percebida de forma original ao objeto que argumenta. Ainda, estes argumentos podem ser articulados por meio de generalizações, analogias, relações de causa e efeito, e por dedução ou indução (MARTINS, 2017).

Mas existe ainda argumentos originados por intuição, muito frequentemente associados ao sentimento de integração gerado por ela, assim como também na criatividade e seu sentimento de inspiração, como defendido por Calabria (2017), que intervém a favor da teoria de Immanuel Kant, ao denominar a intuição intelectual e a considerá-la como divina em relação a capacidade de criação a partir de si mesmo, bem como ao dominar a intuição sensível, capaz de construir ou produzir a partir de representações obtidas através da significação singular do indivíduo a um objeto.

E neste viés, as *Hard Skills*, são habilidades mensuráveis e técnicas, que geralmente não exigem mudanças de comportamento nos indivíduos, mas que possuem afinidade complementar com as *Soft Skills*, em entendimento completo do capital humano.

2.1.2 INTELIGÊNCIA, CONHECIMENTO, HABILIDADES E ATITUDES

A inteligência humana era antigamente conceituada como exclusivamente lógica e muitas vezes foi confundida o processo de memorização, mas hoje ela é definida como parte do poder de resolução de problemas ou como parte do poder de desenvolver produtos que tenham retorno para um ou mais ambientes culturais ou

comunitários (GARDNER apud LOPES JUNIOR, 2020).

A visão integrada de habilidades e de recursos humanos diferentes, permitiu o avanço do entendimento e percepção de necessidades humanas básicas e também de suas inteligências relacionadas, expandindo o conceito de conhecimento ao incluir o autoconhecimento, senso, automotivação, ética, independência consciência e intuição, definida como parte da inteligência intrapessoal ou espiritual (SMOLE, 1999) e que será melhor conceituada mais adiante.

Conforme Carbone *et al.* (2009), o conhecimento é aceito como verdadeiro mediante os fenômenos não questionados definida sua natureza real e específica, a fundamentação na certeza interpretada pelo indivíduo, ou seja, de difícil definição quanto a sua essência para utilização universal, mas que fazendo-se presente nas atitudes comportamentais diárias, justificam como o conhecimento existente no autoconhecimento, formado pelas múltiplas inteligências, se manifestam através de ações refletidas pela realidade e verdade assimiladas pelo próprio indivíduo de forma peculiar.

O mesmo conhecimento está inserido nas atitudes, que são definidas por Robbins (2005) como afirmações avaliativas, que favoráveis ou desfavoráveis, ocorridas durante o contato com objetos, pessoas ou eventos, com predisposição individual ao fenômeno vivenciado e que se manifestam de modo complexos e expressam em si mesmas de forma simples, mas imersas de razões mais herméticas.

Estas mesmas atitudes, possuem: componentes cognitivos que se relacionam às crenças; componentes afetivos, que se refere ao afeto e a emoção; componentes comportamentais, quanto a ação e intenção desta. Componentes estes que definem a relação de troca existente entre os objetos, pessoas e/ou eventos e quais serão as posturas desejáveis ou não, no tocante ao ambiente organizacional (ROBBINS, 2005).

A teoria que justifica a Gestão por Competências é baseada em recursos utilizados pelas organizações de forma interna em relação aos processos e sua relação conceitual a habilidade de gerir conhecimento e competências. Essa gestão possibilita a ordem e a utilização deste recurso intangível, que cada vez mais mostra-se valioso para a modernização da competitividade entre as empresas (CARBONE et al., 2009), incluindo as múltiplas inteligências existentes bem como os comportamentos e atitudes inerentes a elas.

2.1.3 COMPETÊNCIAS

As competências, segundo Guimarães (apud BRANDÃO et al. 2008), podem ser divididas como humana e organizacional, influenciando-se mutuamente em seus atributos e definindo o nível de interação factual com o externo. Ainda estes autores, mencionam a gestão por competências como um processo contínuo e que tem como etapa inicial a produção de estratégia organizacional em razão dos objetivos estabelecidos, definindo os indicadores de desempenho e metas, e ainda, identificando as competências necessárias para atingir o resultado esperado (BRANDÃO et al., 2008). Os mesmos autores sugerem, na tabela inserida abaixo, que o comportamento seja descrito utilizando-se um verbo e um objeto de ação:

Quadro 1 - Exemplos de condições e critérios associados a competências humanas:

Comportamento (verbo + objeto da ação)	Critério	Condição
Edita textos	sem erros de digitação	utilizando o aplicativo Word
Comunica-se com os clientes	de forma clara e objetiva	por meio de diferentes veículos de comunicação (telefone, fax, internet)
Realiza análises financeiras	com precisão	utilizando modelos de mensuração de riscos de empresas e projetos

Fonte: Carbone, Brandão e Leite (2005), com adaptações. apud Carbone et al., 2009.

Já para Sparrow e Borgnanno (1994), as competências são classificadas como emergentes, declinantes, estáveis e transitórias, analisadas em relação ao grau de importância de sua existência e o tempo. Mas a definição de competência mais bem direcionada ao objetivo deste estudo, é em como ocorre a interação de conhecimentos, habilidades e atitudes definida por Carbone et al. (2008), onde as capacidades intelectuais configuram a atitude e o comportamento à nível emocional e cognitivo, sofrem a influência de aspectos sociais e estas, têm direta relação com o trabalho (DURAND apud CARBONE *et al.*, 2009).

Assim, a autonomia entre as inteligências deriva da performance presente nos conhecimentos, habilidades, atitudes, que determina o desempenho profissional e se completa na finalidade de atingir os resultados esperados (CARBONE *et al.*, 2009).

2.1.4 INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E ESPIRITUAL

A conclusão de Gardner (apud GOLEMAN, 2012) a respeito das inteligências múltiplas é de que são contínuas e evolutivas. Assim, seguindo este princípio, Daniel Goleman (2012) em referência às inteligências múltiplas de Gardner de 1994 (apud GOLEMAN, 2012), enfatiza a inteligência emocional como principal e prova que as inteligências norteiam as diversas situações de impasse e complexidade ambiental, que através de valor atribuído a estes sentimentos e emoções, são muitas vezes excluídas da mente racional e do intelecto, mas representam fundamento essencial a teoria original das inteligências (GOLEMAN apud BACELAR, 2009).

No entanto, a respeito das múltiplas inteligências, Goleman (2012) classifica ainda duas outras inteligências importantes na composição do intelecto humano: a interpessoal e a intrapessoal. Para o autor, a inteligência interpessoal é a habilidade de compreender as outras pessoas em suas motivações e entender melhor as relações de cooperação. Já quanto à inteligência intrapessoal, esta é demarcada como a capacidade de modelar, através de si mesmo, um princípio ou ideal com poder de ação eficiente sobre as decisões durante a vida.

A inteligência intrapessoal é também conhecida como espiritual ou existencial, que comparada as funções das inteligências múltiplas existentes, trazem um fator adicional considerável, pois o contato pessoal com os próprios sentimentos a ponto de projetá-los com discernimento a altura de aspirações e direcionados a soluções reais (GARDNER e HATCH apud GOLEMAN, 2012), é oportunamente vantajoso as organizações.

A adjetivação da inteligência espiritual também é bem fundamentada por Zohar e Marshall (2017, p.14) em:

[...] inteligência com que abordamos e solucionamos problemas de sentido e valor; a inteligência com a qual podemos inserir nossos atos e nossa vida em um contexto mais amplo, mais rico, mais gerador de significado; a inteligência com a qual podemos avaliar que um curso de ação ou caminho na vida faz mais sentido do que outro.

Assim, paradigmas quanto às inteligências, encontrados nos sistemas sociais, culturais e educativos podem, na formação do pensamento crítico e da interdisciplinaridade, limitar o conhecimento e o desenvolvimento do pensamento

multiforme, cuja função é dar simetria em sua realidade. Tal conhecimento é apontado como uma nova forma de interpretar o pertencimento e o pensamento intuitivo segundo Zohar e Marshall (apud BACELAR, 2009) e este é encontrado na Inteligência Espiritual ou Existencial.

2.1.5 APRENDIZAGEM

A aprendizagem é um processo mental neural, que em sua complexidade, constrói memórias a partir de experiências e estas, definem o indivíduo em sua própria definição, conforme defendeu Izaquierdo (apud FLEURY; FLEURY, 1997). O mesmo autor defende que esse processo ocorre nos seres humanos com maior frequência, e que estas memórias se formam a partir da percepção visual-verbal. Assim, as emoções regulam o aprendizado e parte desta percepção é, inicialmente, não consciente (FLEURY; FLEURY, 2001).

Duas vertentes teóricas podem ser tomadas como base sobre o processo de aprendizagem: o modelo behaviorista e o modelo cognitivo. No behaviorista é relacionado a aprendizagem como resultado de um comportamento de observação mensurável e com réplica científica. Já na cognitiva, mais ampliada por abranger mais aspectos relacionais, classifica dados objetivos e subjetivos inseridos nos comportamentos, atentando-se às crenças e às percepções, compreendidas pelo indivíduo e que tomam forma a partir de sua individual observação e interpretação da realidade (FLEURY; FLEURY, 2001).

Mas ainda existe a teoria de Gestalt, de Max Wertheimer (1880-1943), Wolfgang Köhler (1887-1967) e Kurt Koffka (1886-1940), que através de seus estudos na filosofia e psicologia, apontam que durante o processo de aprendizado, o que mais se destaca é a experiência e a percepção, mais efetiva do que os estímulos a respostas específicas (PILETTI, 2013).

A aprendizagem organizacional através da incorporação de rotinas e comportamentos gera memória organizacional, retendo e recuperando informações e direcionando suas escolhas (FLEURY; FLEURY, 2001). A aprendizagem organizacional também depende da aprendizagem individual, resumidas em processos cognitivos encontrados nas *Soft Skills* e *Hard Skills*, que possuindo em si os seus elos e sentido único, são habilidades encontradas nos recursos humanos que compõem a organização.

Assim, as *Hard Skills* são habilidades, que reutilizadas e direcionadas aos objetivos organizacionais, operam sem que haja necessariamente a alteração de comportamento do indivíduo (JAMES, JAMES apud LOPES JUNIOR, 2004) e são habilidades técnicas inerentes à carreira, com maior facilidade de aquisição e uso em treinamentos profissionais. Estas aptidões possuem natureza estática e informativa, importante na composição da estrutura de aprendizagem organizacional em conjunto com o desenvolvimento de *Soft Skills* dos colaboradores.

Neste viés de desenvolvimento, novos modelos de ensino profissional unificador de utilidade, se destacam na proposta de Hoffman, Yeh e Casnocha (apud LOPES JUNIOR, 2019), ao relacionar as quatro características fundamentais para o aprendizado: o Aprendizado Personalizado, que por meio de específicos programas ou práticas trazem o desenvolvimento a modo ideal do aprendiz; o Aprendizado Socializado, cuja a colaboração é o fator determinante do sucesso e o conhecimento, é compartilhado para que haja maior envolvimento e ampla troca de instrução; o Aprendizado Contextualizado, cujo o valor de obtenção de desenvolvimento profissional se destaca em considerar a relevância de ação em ambiente de trabalho; e por fim o Aprendizado com Resultados, em que a aprendizagem precisa ser validada para que se justifique a sua finalidade (LOPES JUNIOR, 2020) .

Quanto o processo de aprendizagem de *Soft Skills*, envolvendo as habilidades pessoais e sociais, não se ocorre com facilidade em modelos (SHAKIR apud LOPES JUNIOR, 2009). Porém, de acordo com a teoria de Gestalt, o aprendizado se forma a partir de insights, que nada mais é do que momentos de uma nova visão sobre um tema ou conceito, implicando na compreensão das relações lógicas e a percepção de conexões existentes entre os meios e fins (HILLS apud FLEURY; FLEURY, 1981) e este aprendizado, segue de forma contínua e empírica, para um estado de sentido e significado, eficaz na explicação científica e ou artística existente na solução de problemas comuns (PILETTI, 2013). Aprendizagem que se manifesta de forma mais automática e reativa, através de hábitos, atitudes e comportamentos mais conscientes e conexos com a realidade percebida.

2.1.6 COMPORTAMENTO

O comportamento é um conjunto de reações em um organismo, mediante os estímulos externos e internos, podendo ser observado de forma objetiva (BRUNING, RASO; 2015).

O comportamento humano é composto por diversas variáveis independentes e interdependentes, que em nível individual e intrapessoal, são subjetivas e compostas pela: personalidade, traços, percepção, valores, atitudes, motivação, entre outros aspectos. Ainda, é composto por variáveis interpessoais: dinâmica de grupo, relações de poder, política, comunicação em grupo, liderança e entre outros aspectos, sendo estas que definirão como será o comportamento das pessoas dentro da organização (BRUNING, RASO; 2015).

O comportamento organizacional tem como intuito atingir objetivos organizacionais com produtividade e eficiência, que nivelado ao estudo do comportamento dos indivíduos e de grupos de indivíduos, tem a finalidade de prever ações e direcioná-las de acordo com o comportamento organizacional desejado (BRUNING, RASO; 2015).

A influência deste comportamento no clima organizacional se mantém no convívio social da instituição e este gera o contexto social que promove a satisfação do colaborador dentro de suas funções, constituindo-o como parte de um sistema social, político e processual (BRUNING, RASO; 2015) significativo. Mas, segundo Robbins (2010, p. 71): "A percepção de suporte organizacional (PSO) é o grau em que os funcionários acreditam que a organização valoriza suas contribuições e se preocupa com seu bem-estar..." e esta percepção é fundamentalmente subjetiva e da qual este estudo analisará a espiritualidade como relevante ao desenvolvimento das *Soft Skills* e como esta influencia a percepção sobre a contribuição pessoal ao ambiente organizacional, fator significativo a PSO.

2.2 ESPIRITUALIDADE

2.2.1 IMPORTÂNCIA DA ESPIRITUALIDADE PARA O SER HUMANO

Em definição sobre o que é espiritualidade, antes que esta se mostre como prática religiosa ou como um tipo de sentimento, a descrição mais aceita na

comunidade acadêmica é a de Koenig ao conceituá-la como uma busca pessoal existente na maioria dos indivíduos por compreensão de questões existenciais maiores que a sua própria existência, havendo ou não relação com o sagrado e/ou transcendente (KOENIG et al. apud LOPES JÚNIOR, 2001).

Em menção da definição utilizada em atuação clínica da psicologia pela Teoria de Gestalt, a espiritualidade é distinguida de duas formas: como exotérica e como esotérica. A espiritualidade exotérica está relacionada à definição de crenças pessoais com destaque a moralidade, costumes, rituais e religião. E na esotérica, a existência de interesse mínimo em posicionamentos dogmáticos, apresenta disposição por práticas de conectividade com o espírito e com a existência pessoal (JOYCE, SILLS, 2016).

Mesmo existindo muitos estudiosos que segundo Lopes Junior (apud BOUCKAERT, ZSOLNAI, 2012; MILLIMAN, CZAPLAWSKI, FERGUSON, 2003) acreditam que pela natureza complexa e multitarefada da espiritualidade, esta é difícil definição em seu conceito como único considerando o seu sentido individual, mas que conforme defendida por Goleman (2012) e Smole (1999) ao conceituar o contexto humano de inteligência intrapessoal ou intrapsíquica como parte fundamental de suas capacidades em conexão com a consciência e o autoconhecimento, infere-se a coexistência desta com a definição de espiritualidade a ser melhor detalhada na seção abaixo, mas que em seu puro significado do existencial e do transcendente creditado por aqueles a sustém, reflete no processo de aprendizagem, comportamento e competência inteligível, das quais compõe parte essencial do desenvolvimento de *Soft Skills*.

Mas para o mesmo tema temos outros estudiosos (SILVA, DEUSDEDIT-JUNIOR, BATISTA apud LOPES JUNIOR, 2005) que analisam a relação das inteligências singulares no enfrentamento de sofrimentos (muitas vezes ocorridos no local de trabalho) e seu papel de auxiliar a busca por algum sentido e até mesmo alívio para estes sofrimentos de forma autônoma no indivíduo.

Milliman (apud LOPES JUNIOR, 2003) também relaciona e menciona como a espiritualidade traz maior engajamento e encorajamento no local de trabalho, favorecendo o trabalho em equipe em função da organização ou da unidade de trabalho.

Assim, o pertencimento e a ressignificação dos problemas, através de um pensamento/sentimento/intuição pessoal que transcende as dificuldades

momentâneas e renova relações, é o fator chave de atuação da espiritualidade como inteligência intrapessoal a ser considerada no desenvolvimento de *Soft Skills*, respeitando a percepção sobre a espiritualidade como exotérica ou esotérica individualmente significativa.

Como resultado do sentimento de conexão e pertencimento gerado pela espiritualidade, a promoção de bem-estar torna os colaboradores mais propensos a atingir seus objetivos com maior energia, comprometimento e confortáveis com a missão percebida (LOPES JUNIOR, 2020).

2.2.2 DIFERENÇA ENTRE ESPIRITUALIDADE E RELIGIÃO

A religião pode ser definida como a crença em forças maiores ou sobrenaturais, que possuem relação com espírito vivente em sua imaterialidade (BATISTA apud LOPES JUNIOR, 2010). Muitas vezes, é também configurada por princípios e doutrinas dogmáticas, que em sua natureza de revelação, apresentam tradições rígidas com posturas, comportamentos conservadores e aspectos institucionais (OLIVEIRA, JUNGES apud LOPES JUNIOR, 2012).

Assim, a existência de sofismas, inerentes a sua natureza subjetiva, gera desconfiância quanto a intenção destas tradições. Mas como visto anteriormente, ela pode se expressar no indivíduo como inclinação às práticas de conexão entre o espírito e a sua própria existência, defendida por esta pesquisa e por Lopes Junior (2020, p.70) como: “Uma das características centrais em espiritualidade é o aspecto cognitivo da crença.”

As expressões da própria versão do eu pessoal de cada indivíduo no entendimento sobre o termo espiritualidade associadas a verdade total são válidas (ZOHAR, MARSHALL; 2017). Mas não podemos descartar o retorno positivo ao indivíduo quanto às habilidades adquiridas na prática da espiritualidade em seu formato esotérico ou exotérica, considerando a sua natureza fundamentada como inteligência espiritual ou existencial pesquisada e utilizada neste estudo.

A distinção entre os conceitos de espiritualidade e religião é descrita por muitos autores, onde destacam as perspectivas da religião em contexto social focado na comunidade e sendo objetiva em relação ao seu posicionamento, enquanto que em outras visões sobre o tema, a espiritualidade destaca-se como subjetiva e emocionalmente orientada, de forma muito particular em sua interpretação (KOENIG,

LEVIN apud LOPES JUNIOR, 2001), mas não menos relevante e contextualizada por este estudo acadêmico.

A espiritualidade não tende a tomada de decisão em favor de uma religião, mas a sinaliza o ser e estar conectado do indivíduo a sua própria existência. Logo, uma organização que busca entender como a inteligência espiritual atua dentro dos elos sociais e pessoais de seus colaboradores, não indica pressão a adesão a nenhum tipo de religião, mas procura esclarecer que no desenvolvimento de habilidades não cognitivas: as *Soft Skills*, (IBRAHIM, BOERHANNOEDDIN, BAKARE apud LOPES JUNIOR, 2017) inseridas nos insights advindos da inteligência intrapessoal das particularidades que a compõem e manifestadas na autoconsciência em seu formato pessoal, na comunicação em seu formato interpessoal, na colaboração em seu formato grupal e na liderança em seu formato organizacional, concordando assim com a concepção de Levasseur (apud LOPES JUNIOR, 2013).

E ainda, relacionada a espiritualidade na atuação dentro da ciência e não somente no campo humanista, filosófico e psicológico, Zohar e Marshall (2017) mencionam um estudo publicado sobre as origens da linguagem humana no livro *The Symbolic Species* de 1997, onde o autor Terrance Deacon demonstrou cientificamente que a linguagem, exclusivamente humana e simbólica, é uma atividade centralizada em sentido e que evoluiu considerando o desenvolvimento dos lobos frontais do cérebro e também menciona como não existem computadores que possam expressar e lidar com o sentido através de uma linguagem artificial, ou ainda símios (primatas mais próximos evolutivamente do homem), mesmo sendo eles classificados entre os mais desenvolvidos (ZOHAR, MARSHALL; 2017), provando a existência de sentido e conexão dentro da inteligência exclusivamente humana, da qual se inclui dentro das múltiplas inteligências de Gardner de 1994 e da inteligência intrapsíquica de Goleman de 2012, o homem em sua existência espiritual, quando observada a sua aspiração, inspiração, juízo e disposição ao significado e sentido, a partir da percepção, cognitiva ou não, de sua realidade e consciência.

2.2.3 VALORES

Segundo Brunnig e Raso (2015, p.84), os valores "... são as convicções básicas de uma pessoa e compreendem os julgamentos de valor do que é preferível, desejável, bom, bonito, valorizável, importante etc. São exemplos de valores:

honestidade, liberdade, respeito próprio, sucesso, riqueza financeira, igualdade, bem-estar familiar, beleza estética.”.

Estes valores formam um sistema que possui em si, ordem de importância atribuída a cada um deles e tem significado pessoal para cada indivíduo. Esse sistema é construído durante a vida e por meio do aprendizado, sendo grande parte desta formação ocorrida na infância e que derivam da percepção (BRUNING, RASO; 2015), conforme melhor explicado no tópico seguinte.

2.2.4 PERCEPÇÃO

Na definição da percepção, discorre-se que a aquisição de conhecimento no trato aos objetos e seus movimentos, realizado em contato direto e atualizado, mas que se diferenciando da inteligência, subsiste de forma lógica mesmo quando existem as intervenções de espaço e de tempo entre o sujeito e o objeto (PIAGET, 2013).

Em outra definição de percepção, para Husserl (apud PAULO MARTINS, 2008, p.15) são “as percepções, as representações da fantasia e as representações de imagem, os atos do pensamento conceitual, as suposições e dúvidas, as alegrias e as dores, as esperanças e os temores, os desejos e as volições, e coisas semelhantes, tal como têm lugar na nossa consciência. E, com essas vivências na sua totalidade e plenitude concreta, as partes e momentos abstratos que as compõem são também vividos, as partes e os momentos abstratos são conteúdos de consciência reais. Naturalmente, de pouco importa se as partes em questão são, por si mesmas, articuladas de algum modo, se elas são delimitadas por atos que lhes estejam referidos, e, especialmente, se elas são, por si mesmas, objetos de percepções “internas”, que as captem na sua existência de consciência, e se, de um modo geral, elas o podem ser ou não”.

Mas de forma mais abrangente, a percepção está relacionada às inteligências múltiplas e suas competências pessoais, incluídas tanto na inteligência emocional e intrapessoal, defendida por Gardner (apud BRITO, 2004) e cuja espiritualidade se apresenta presente.

A percepção, seja ela em sua concepção na fenomenologia ou em postura teórica na ciência, é fundamental para a formação de valores, sendo a ela o processo de organização de impressões sensoriais e emocionais assimiladas no ambiente, com finalidade de justificá-lo em consideração da própria individualidade (ROBBINS,

2005).

Portanto, não se exclui a importância da espiritualidade dentro de um contexto humano e social, cuja atuação é de modelagem dos sistemas de valores que cabem dentro do processo de consciência, processo a ser melhor explicado no tópico a seguir.

2.2.5 CONSCIÊNCIA

A consciência, conhecida como *awareness* em sua definição dentro da Teoria de Gestalt e dentro do tema desta pesquisa, é estabelecida como a existência de energia voltada para a assimilação e o crescimento de compreensão dentro do limite de contato, direcionada ao autoconhecimento, a escolha e a criatividade (JOYCE, SILLS, 2012). E este contato realizado com a própria existência responde a perguntas relacionadas ao “o quê”, ao “o como” e com “o quando” das escolhas que cada indivíduo realiza em sua experiência com o externo (JOYCE, SILLS, 2012).

Estas escolhas envolvem a ética no processo de decisão, que nada mais é do que o desejo e dever de todo o indivíduo pelo bem e pela excelência, sendo este também exigido pelo senso de comunidade e sociedade. Dentro da organização não é diferente, logo os três critérios éticos defendidos por Robbins (2010) quanto ao modo de processar a decisão dentro da gestão que são: o utilitarismo, a criatividade e o racional, proporcionam uma visão sobre a consciência e suas manifestações dentro das empresas.

No unitarismo, a meta de proporcionar o melhor resultado para o maior número de pessoas possíveis de serem alcançadas, em coerência com os direitos e com as liberdades fundamentais dos cidadãos, que por sua vez, atinge a maioria e satisfaz regras gerais da sociedade e do bom senso, mas ainda não atende as necessidades das minorias e acaba por promover certa acomodação quanto ao confronto com riscos, também não estimulando a criatividade e a produtividade (ROBBINS, 2010).

Já no modelo por criatividade, esta depende do potencial criativo daqueles que a compõem durante o processo decisório, promovendo maior número de soluções e melhor adequação a situações de risco, diferente do modelo anterior. Este modelo ainda sugere que a perícia, o pensamento criativo e a motivação intrínseca pela tarefa são essenciais à criatividade individual (ROBBINS, 2010).

E por fim, o modelo racional é o mais restrigente ao não considerar culturas e

literaturas a respeito do comportamento organizacional (ROBBINS, 2010). Na utilização exclusiva do modelo racional, em tratamento da psicologia organizacional como pontual e da neurociência como linear, desconsidera a complexidade dos sistemas que compõe tanto a sociedade como as organizações, promovendo um posicionamento superficial na resolução de problemas.

Como guia dos processos de admissão e atividades afins da Gestão de Recursos Humanos, o Big Five ou MBTI®, metodologia utilizada para mapear os cinco fatores de personalidades que mais aparecem nas organizações em realização de autoavaliação ou orientação de carreira, pode auxiliar na compreensão da personalidade e seus traços em relação às *Soft Skills* em destaque da dimensão da consciência, que segundo Robbins (2005, p. 103): "Esta dimensão é uma medida de confiabilidade. Uma pessoa altamente consciente é responsável, organizada, confiável e persistente. Aqueles que têm baixa pontuação nesta dimensão são facilmente distraídos, desorganizados e pouco confiáveis."

Estes modelos mostram como a consciência pode ser complexa dentro dos métodos apresentados, mas pertinente ao desenvolvimento das *Soft Skills* convenientes ao ambiente corporativo que considera o fator humano em sua plenitude de recursos.

2.3 ESPIRITUALIDADE NO LOCAL DE TRABALHO

A conexão e o propósito existentes na inteligência espiritual são as principais necessidades encontradas na dimensão do trabalho e que podemos notar com maior facilidade nas organizações quando se trata de expectativas (REGO *et al.* apud LOPES JUNIOR, 2020).

No ambiente organizacional, desde o desempenho do trabalho mais simples até a alta administração e lideranças, o exercício exige sentido e respeita valores pessoais e coletivos e estes, modificam a relação de coletividade e formam a comunidade organizacional, o que justifica a perspectiva de buscar através do panorama profissional de formação objetiva (*Hard Skills*) e subjetiva (*Soft Skills*) e entender como estas se comportam diante das dimensões a serem a seguir explicadas e encontradas dentro das empresas (LIMA apud LOPES JUNIOR, 2020).

2.3.1 DIMENSÕES DA ESPIRITUALIDADE NO LOCAL DE TRABALHO

Em estudo empírico pioneiro, Ashmos e Duchon (2000), ao descobrirem que a espiritualidade é parte do colaborador que sustenta e é sustentada pela busca de um trabalho com significado, e que esta busca ocorre dentro do contexto de comunidade, sendo instituída pelos autores em onze dimensões capazes de medir a espiritualidade no local de trabalho e assim, organizadas em 3 níveis: individual, grupal e organizacional (ASHMOS, DUCHON apud LOPES JUNIOR, 2020).

Em teoria remodelada por Milliman *et al.* (2003), ele resume o nível individual como: o trabalho significativo, o nível grupal como: o senso de comunidade e o nível organizacional como: o alinhamento de valores pessoais aos organizacionais (LOPES JUNIOR, 2020).

Esta última estrutura apresentada, é que será utilizada por este estudo para melhor abranger o tema e abordar como o significado existente no agir, bem como o alinhamento dos valores pessoais aos da atividade exercida. Sendo verificado a veracidade à nível pessoal os resultados de uma busca existencial e própria de cada indivíduo e como esta convicção do indivíduo se relaciona com seu meio externo, sentindo-se conectado ao contexto e as pessoas; também sendo observado o nível grupal e organizacional, em concordância com o que foi descrito sobre a inteligência espiritual e o seu papel no desenvolvimento de *Soft Skills*.

Discorrer sobre estes níveis dentro das organizações traz diversos benefícios, pois conecta e energiza ambientes e pessoas com um senso de bem maior em retorno a sociedade e a propósitos pessoais (LOPES JUNIOR, 2020), seja ele realizado por metodologias, treinamentos, lideranças ou consultorias, importantes para a transformação do clima organizacional promovendo harmonia, em meio às diversas incertezas da contemporaneidade em relação a gestão de recursos sejam eles humanos ou não e estando eles presentes de forma objetivas ou subjetivas.

2.3.2 NÍVEL INDIVIDUAL: TRABALHO SIGNIFICATIVO

Sabendo que a personalidade é o conjunto de características que definem o caráter pessoal e original de cada indivíduo, tem sem sua natureza: o aprendizado e a maturidade, isto é, a experiência em relação a sua existência durante a vida (BRUNING, RASO; 2015). Estas características da personalidade são conhecidas

como traços de personalidade e estes podem ser determinados pela genética e/ou por influências ambientais experimentadas (BRUNING, RASO; 2015). Influências estas, cuja abrangência ocorre em ambiente organizacional devido ao trabalho e que se funde a outras dimensões da percepção da vida e vice-versa.

Os traços de personalidade são características dos indivíduos que os diferenciam dos outros, mas ao mesmo tempo é manifestado em padrões habituais, de forma a influenciar o comportamento. Para exemplificar os traços de personalidade temos: a introspecção, o conservadorismo e a inovação (BRUNING, RASO; 2015).

Para a identificação desses traços, temos como modelo mais utilizado o Big Five, também chamado de Cinco Fatores, desenvolvido em 1961 por Ernest Tupes e Raymond Christal, utilizado por outros autores como Digman (1990) e mencionado anteriormente neste referencial. A descoberta destes traços de personalidade foi reunida em 5 grandes grupos genéricos e mensurados por análise fatorial por Gondim e Siqueira (2004), sendo estes: extroversão, amabilidade, conscientização, estabilidade emocional e abertura para a experiência (apud BRUNING, RASO; 2015).

Logo, em associação a psicologia organizacional e gestão de recursos humanos, na individualidade temos a personalidade, os traços de personalidade, o sistema de valores, a percepção e a consciência sobre si como parte integrante do ambiente, que no contexto de desempenho temos a consciência como o principal fator associado a conquista de objetivos, que para tal fator, identifica-se maior confiabilidade, organização, persistência e capacidade de planejamento por parte dos que possuem esta consciência. Portanto, além da tendência de apresentarem melhor desempenho, existe ainda a existência de um significado para a atuação, pois o nível de consciência alta sobre o trabalho desenvolve-se no esforço por aprender mais (BRUNING, RASO; 2015).

E ainda sobre a consciência, a inteligência emocional explica como a estabilidade emocional pode ser útil para o entendimento sobre qual seria este “nível de consciência alta” e como a inteligência espiritual sendo parte deste contexto, mencionado o seu formato “*awareness*” dentro da Teoria Gestalt, retorna de forma autônoma a superação de obstáculos.

Goleman (2012) afirma que inteligência emocional é separada em dois níveis de emoção: a consciente e a inconsciente. A emoção inconsciente, ou pré-consciente é muitas vezes existente sem que o indivíduo o perceba, mas assim que se torna potente o suficiente para ultrapassar o limiar entre o sentir e o raciocinar, esta passa

para um estado de emoção consciente, assinala como tal no córtex central.

A autoconsciência emocional, mencionada por Goleman (2012), é a base do aspecto da inteligência emocional, como o agente de transformações lúcidas e eficaz no auxílio de tomada de decisões do indivíduo a respeito de perspectivas sobre seus sentimentos, podendo alterar o estado de espírito.

Assim, a estabilidade emocional detectada em estado emocional consciente é primordialmente identificada na autoconsciência, que não pode ser excluída da inteligência intrapessoal ou intrapsíquica (GARDNER apud GOLEMAN, 2012), que resume tanto o emocional quanto o modo de compreensão através da modelagem de percepções a partir de si mesmo e em respeito a valores pessoais.

A ciência cognitiva e a neurociência comprovam que a razão e a emoção possuem correlações entre suas manifestações como inteligências adaptáveis e aprendidas e como competência intrapessoal em função de sua personalidade e capacidade de cognição (BRITO, 2004).

2.3.3 NÍVEL DE GRUPO: SENSO DE COMUNIDADE

A identidade social é em sua teoria, o modo como os grupos se integram considerando sua identificação singular como indivíduo e a sua adequação com a malha social, de forma a reduzir incertezas de como outros indivíduos agirão, pois é ela quem afeta tanto a autoestima quanto o desempenho pessoal, importando como se comportaram junto aos grupos de pessoas e/ou ideias, da qual se sentem incluídos ou possuem afinidade (ROBBINS apud LOPES JUNIOR, 2020).

Também fatores como a similaridade de grupos e favoritismos intragrupos, a formação de grupos formais e informais (CHIAVENATO, ROBBINS apud BRUNING, RASO; 2015) foram observadas dentro do cenário de gestão, portanto, é necessário entender como a política organizacional é importante no exercício de poder de influência sobre estes grupos e as relações e percepções por parte de todos os que a compõem, e como a identidade social está diretamente relacionada ao senso de comunidade existente nas organizações e definindo a autoestima a ser considerada no contexto corporativo, sendo ela negativa ou positiva.

Para Robbins (2005), são nove as táticas a serem utilizadas dentro da política organizacional: legitimidade, persuasão racional, apelo inspirador, consulta, troca, apelos pessoais, insinuações, pressão e formação de coalizões. Sendo entre elas as

mais sutis: de persuasão, apelo e consulta; e menos sutil e por consequência a menos efetiva: por pressão (BRUNING, RASO; 2015)

E ainda considerando a política organizacional, a confirmação de poder se faz por meio de processo de aprendizado individual sobre a corporação e sobre elementos simbólicos e contextos internos, que definem o anseio pela cidadania organizacional e o sentido de pertencimento, não só como parte um grupo, mas como parte de todo um sistema constituído como instituição ou entidade identificado (BRUNING, RASO; 2015).

A cidadania organizacional adquirida na política organizacional, se resguardada a dimensão amabilidade (descrito dentro dos traços de personalidade segundo teoria de Gondim e Siqueira mencionada na seção acima) é considerada por Robbins (2005) como habilidade mais desejável em relação à convivência harmônica que evita conflitos em ambiente social e organizacional envolvido.

2.3.4 NÍVEL ORGANIZACIONAL: ALINHAMENTO COM OS VALORES DA ORGANIZAÇÃO

A gestão estratégica e a gestão de pessoas nunca foram tão requisitadas como nos últimos anos. As competências organizacionais se misturam a competências humanas. As interações entre as atitudes, as competências e o conhecimento possuem maior destaque em relação a inteligência espiritual quando associadas às metacompetências.

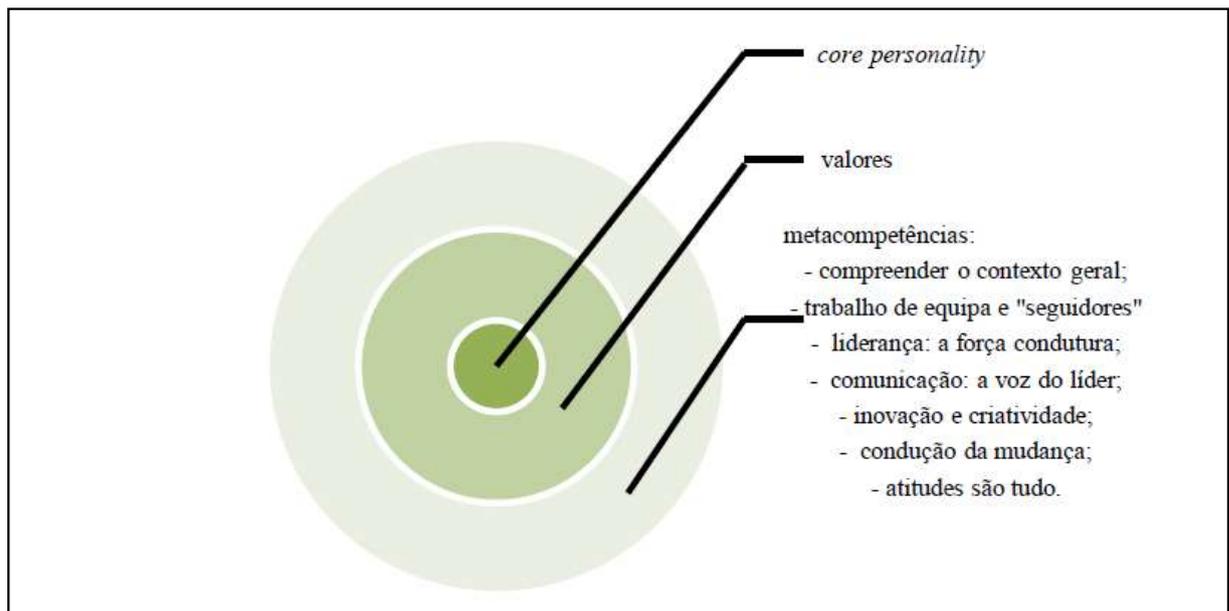
As metacompetências estão competências conceituais cognitivas relacionadas a capacidade de refletir e desejar aprender e possuir aptidões, motivações, valores e interesses em funções específicas (DEIST, WINTERTON apud PEDROSA, 2016), o que enriquece o desempenho geral e traz benefícios as organizações em complemento às competências operacionais (funcionais e sociais) observadas em comportamentos definidos dentro das *Soft Skills*.

A evolução dos recursos humanos dentro da organização, levando em conta os anseios das gerações e sua forma de ver o mercado de trabalho, tem sido ponto principal de discussão em meio acadêmico (CAVAZOTTE, LEMOS, VIANA, 2012). Neste viés, a predominância de utilizar recursos, mesmo que ainda subjetivos, tem a preocupação de melhoria da produtividade em meio a competitividade, importando o desenvolvimento de lideranças e colaboradores autônomos. Assim, a educação e o

processo de aprendizagem considerando a inteligência múltipla de Gardner (apud GOLEMAN, 2012), tem a educação corporativa como meio de praticar a vantagem competitiva através de uma nova reflexão sobre a espiritualidade como inteligência intrapessoal relacionada ao desenvolvimento de *Soft Skills*, cuja atuação está atrelada aos benefícios de sua própria autonomia, demonstrado por atitudes e percepções, conforme será demonstrado por esta pesquisa.

Em utilização destas metacompetências, o Modelo de Competências de Liderança de Tubbs e Schulz, define quais competências podem criar bons líderes e qual atitude pode ser aprendida (TUBBS, SCHULZ apud PEDROSA, 2016) assim como representa a relação entre os valores, o *core personality* e as metacompetências importantes para a autossuficiência e criatividade em meio as tarefas que exijam perícia intuitiva.

Figura 1 - Representação do modelo de competências:



Fonte: Pedrosa (2016)

Importante aos gestores e aos colaboradores na maior interdependência e proatividade, o modelo acima demonstra como estão interligadas o núcleo central individual da personalidade aos valores e metacompetências em grau de acesso e modificação, mas cabe salientar que não são universais o modo como são utilizadas (REGO; CUNHA; GOMES; CUNHA; CABRAL-CARDOSO, MARQUES apud PEDROSA, 2016), portanto, o autor organiza-as em: compreensão do ambiente organizacional; atitudes perante a mudança; liderança; comunicação; inovação e

criatividade; lidar com a mudança; trabalho de equipa; como as mais relevantes aos interesses da organização. Mas e quanto aos interesses intrínsecos da individualidade que muitas vezes se sobressaem aos da administração?

Assim, voltando a teoria de Gestalt, conforme Piaget (2013), novos modos de formulações ocorrem conforme as percepções e o pensamento intuitivo, e estes alcançando o equilíbrio através da interação e apreciação das múltiplas inteligências em seu aspecto reflexivo se manifestam por meio de atos genuínos, diminui a lacuna existente entre os desejos e necessidades dos seres humanos e dos anseios e metas das organizações, é quem determina qual é a melhor abordagem quanto a gestão de pessoas e de estratégias, tornando-as sustentáveis.

Logo, proporcionar a integração de valores organizacionais aos individuais leva a maior satisfação percebida no ambiente de trabalho bem como o desempenho e o comprometimento afetivo, aceitando as normas existentes e necessárias (JURKIEWICZ, GIACALONE; SIMS, KROECK apud LOPES JUNIOR, 2020).

Em formação de estrutura tangível à utilização prática dos níveis apresentados, dada a relação e de como se manifestam dentro das instituições, este trabalho emprega o constructo direcionado à mensuração das *Soft Skills* dentro da concepção de Dias (apud LOPES JUNIOR, 2020), onde as competências pessoais são separadas em sete tipos de atitudes: Pessoais, Sociais, Profissionais, Existenciais, Emocionais, Relacionais e de Eficácia Pessoal, e na qual, validadas cientificamente, apresentam direta associação com o desenvolvimento profissional considerada a sua abrangência (apud LOPES JUNIOR, 2020). Como também dispõe de escala utilizada em constructo sobre as atitudes relativas a espiritualidade, comprovados em mestrado por Bragheta (apud LOPES JUNIOR, 2020) e portanto, estabelecendo correspondências legítimas quanto ao tema a ser analisado e apresentado por este estudo.

3 METODOLOGIA

Em orientação à excelência da tese no que tange ao referencial apresentado, onde o objeto de estudo está relacionado ao comportamento e competências, esta pesquisa aplica-se a analisar os dados e informações a partir de metodologia com enfoque científico e conveniente à futuros tópicos acadêmicos dentro da gestão organizacional.

O processo de análise das respostas respeitará o constructo de Lopes Junior (2020) estabelecido como ideal para esta pesquisa, assim como os dados apresentados nas respostas diretas dos participantes em relação ao nível individual, grupal e organizacional em que estão inseridos, contextualizando com sua importância no desenvolvimento de *Soft Skills*, cuja finalidade é agregar valor à organização em sintonia com os valores da individualidade das partes integrantes e interessadas.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

A pesquisa aplicada, metodologia utilizada neste estudo, justifica-se pela necessidade de solucionar uma questão empírica e prática de cunho científico, tendo como finalidade a resolução de problemas complexos e concretos (CASTRO apud TOSTA, 2013), em relevância ao comportamento humano observado dentro das organizações em função da conexão existente entre a espiritualidade e o desenvolvimento das *Soft Skills*.

Em abordagem descritiva, a identificação simples e pura sobre os objetos de pesquisa e observação sobre o assunto (TOSTA, 2013), atuando na análise do comportamento e fenômenos relacionados as crenças e as associações entre as variáveis destes fenômenos (CASTRO apud TOSTA, 2013).

E estes, podendo ser agrupados estatisticamente para entendimento do problema de forma quantitativa (RICHARDSON et al. apud TOSTA, 2013), representam a pesquisa em sua finalidade.

3.2 AMOSTRAGEM: CONCEPÇÃO E PROCEDIMENTOS

3.2.1 Definição da população-alvo

O público-alvo desta pesquisa inclui pessoas, que independente de sua localização, mas que possuem domínio da Língua Portuguesa, já exerceram em algum momento atividade no mercado de trabalho por mais de um ano.

Dados sobre a atuação como gestores ou não, e ainda sobre a autodenominação religiosa, acrescenta contexto as percepções a respeito da própria contribuição em função dentro das organizações, que se apresenta manifestada em sua consciência sobre a sua inteligência espiritual e conceituação de espiritualidade.

Suas atitudes pessoais em relação às dimensões antes mencionadas, permite que este estudo verifique a relação destas como um dos fatores de desenvolvimento de *Soft Skills*.

3.2.2 Definição do arcabouço amostral

O cálculo do tamanho da amostra para esta pesquisa, considerando a sua natureza por coleta de dados estruturado, classificado como direto e com alternativas fixas pré-definidas, foi determinado dentro de 7% de erro inferencial mediante o alcance de indivíduos que já exerceram atividade em empresas, sendo elas governamentais ou não, inseridos em suas atividades por mais de um ano, possuindo familiaridade com o exercício de sua ocupação mediante o tempo de permanência, dispondo de capacidade de opinar sobre o tema e manifestar sua percepção e consciência, pertinente a esta pesquisa na qualidade de informações.

3.2.3 Escolha da técnica de amostragem

Através de método eletrônico, o questionário elaborado em formato de GoogleForms®, aberto ao público por meio de link digital disponibilizado de forma ampla a grupos de redes sociais e contatos adjacentes a elas.

Apresentando como pergunta corte, no que tange o público-alvo para o tema, definiu-se a técnica de amostragem que permitirá a coleta de dados diversos em localidade e cultura e assim, com maior abrangência de informações em

ambientações diversificadas e melhor compreensão da percepção individual, grupal e organizacional em sua totalidade sobre a espiritualidade e sua relação com o desenvolvimento das *Soft Skills*.

A amostragem empregada nesta pesquisa se dará de forma não probabilística e por conveniência, já que segundo Freitas et al. (2000) permite que a coleta de dados em método *Survey* seja aplicado de forma adequada quando se trata de estudo com propósito descritivo.

3.2.4 Determinação da amostra de pesquisa

Mediante a coleta de dados e informações pertinentes ao estudo, cuja realização foi por meio digital e de ampla disponibilização, estima-se que a quantidade do tamanho da amostra deva ultrapassar a quantidade de 139 pessoas conforme o quadro abaixo apresentado. Diante deste panorama, cujo aspecto se relaciona ao universo finito da linguagem do questionário aplicado, confirma-se a necessidade de garantir o nível de confiança estabelecido como 95% e erro permitido de até 7% (BRUNI, 2011), cujo tamanho amostral se mostra suficiente para a análise, na definição do universo descrito na metodologia utilizada.

Quadro 2 - Cálculo do tamanho da amostra:

Erro Inferencial										
Tamanho do Universo	1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	9
50	50	49	47	45	43	40	37	35	32	29
100	99	95	89	82	74	66	59	52	46	4
250	242	218	188	158	131	108	90	75	63	54
500	466	387	301	230	176	137	109	88	72	60
1.000	872	629	430	298	214	159	122	96	78	64
2.000	1544	917	547	350	239	172	130	101	81	66
5.000	2876	1264	654	390	257	182	135	104	83	67
10.000	4036	1447	700	406	264	185	137	105	83	68
50.000	5958	1636	741	420	270	188	138	106	84	68
100.000	6336	1663	746	421	270	188	138	106	84	68
500.000	6674	1686	751	423	271	188	139	106	84	68
1.000.000	6719	1689	751	423	271	188	139	106	84	68
5.000.000	6755	1691	752	423	271	188	139	106	84	68
10.000.000	6760	1697	752	423	271	188	139	106	84	68

Fonte: Bruni (2011)

3.2.5 Objeto da pesquisa

Em representação dos indivíduos escolhidos como público-alvo, determinado o tempo mínimo de um ano de experiência no mercado de trabalho e convívio social em ambiente corporativo, possuindo religião ou não, independentemente de sua idade e localização, mas que manifestem sua percepção em relação a espiritualidade mencionada nesta pesquisa no que tange a inteligência intrapessoal e interpessoal e dentro dos constructos comprovados pelo autor de referência, o objeto deste estudo tem como amostra o perfil acima mencionado.

A escolha da amostra parte do princípio de sua natureza em função de suas relações a serem examinadas, em compatibilidade com a definição deste estudo sendo úteis na compreensão global do problema apresentado: a espiritualidade e sua relação com o desenvolvimento de *Soft Skills*.

3.2.6 Instrumento de coleta de dados

Como parte integrante do instrumento escolhido, o questionário teve como fatores o tempo e o custo reduzido, disponível por meio de redes sociais e veículos de comunicação que garantisse a taxa de resposta aceitável e no contexto deste estudo. Assim, utilizado o constructo do autor Lopes Junior (DIAS apud LOPES JUNIOR, 2020), da qual desenvolveu em sua tese de doutorado, o questionário investigativo das competências técnicas e pessoais, incluídas as *Soft Skills* em sete constructos básicos: atitudes pessoais, sociais, profissionais e existenciais, que embasados e validados pelo autor Dias (2002), é também base deste instrumento de pesquisa, da qual se estabelece relação com o embasamento teórico defendido pelos autores.

Como métrica desta pesquisa, a proposta de aplicação do questionário originário do constructo do autor acima mencionado, por meio da avaliação de respostas em escala *Likert* de 1 a 5, apresentará de forma eficiente, dentro do quadro de inventário de *Soft Skills*, a sua relação com a espiritualidade. Assim, segue o quadro abaixo sobre o constructo utilizado:

Quadro 3 - Inventário de *Soft Skills*:

Construto de Lopes Junior (2020)	Pergunta
Atitudes Pessoais	Habitualmente cuido da minha apresentação pessoal
	Gosto de interagir com pessoas e grupos e orientar algumas atividades
	Desenvolvo planos lógicos e detalhados, orientados para o alcance de Objetivos
	Procuro ser perseverante na escolha de melhores respostas profissionais
	Proponho e realizo as ações necessárias sem ser forçado/a pôr alguém
	Possuo diversos talentos, além das aptidões requeridas para minha profissão
Atitudes Sociais	Possuo habilidades para “Ler” as preocupações das pessoas
	Utilizo a informação ou em último caso a persuasão para convencer as pessoas sobre melhores escolhas
	Sou capaz de criar um mundo ao qual as pessoas queiram pertencer
	Mesmo que a atmosfera esteja pesada, gosto de dizer coisas com graça
Atitudes Profissionais	Habitualmente sinto-me seguro/a no desempenho das minhas funções
	Habitualmente sinto-me autoconfiante
	Sou firme quando sei que tenho razão
	Em geral adapto-me bem às novas situações
Atitudes Existenciais e Éticas	Sou humilde nas minhas tomadas de posição
	A simpatia é uma das minhas qualidades
	Esperam de mim que seja dinâmico e entusiasta
Atitudes Emocionais	Sou capaz de manter o autocontrole em todas as situações da prática
	Mantenho-me calmo/a e em poder dos meus meios em situações emotivas e de stress
	Sou tolerante com as pessoas, mesmo em situações de stress
Atitudes Relacionais	Em geral sou sensível aos problemas das pessoas que me rodeiam
	Mesmo que esteja ocupado/a, demonstro disponibilidade para atender uma pessoa
	Regra geral sou flexível nas posições que tomo
Atitudes de Eficácia Social	Para atender adequadamente uma pessoa é essencial conhecer-me a mim próprio

Fonte: Lopes Junior (2020)

Ainda compondo o questionário desta pesquisa, o constructo sobre a espiritualidade (BRAGHETA apud LOPES JUNIOR, 2020) foi determinado pelo por Lopes Junior (2020) através da elaboração de novo instrumento que baseado em quatro etapas: fundamentação teórica, investigação sobre definições de espiritualidade na população geral, elaboração da primeira versão por um comitê de especialistas e teste de compreensibilidade, que permitiu a análise psicométrica válidas e confiáveis, sendo submetido à avaliação de juízes e posteriormente testado em estudantes de medicina, e também validado Lopes Junior (2020).

Assim, utilizamos as mesmas questões referente a espiritualidade nesta pesquisa, conforme abaixo:

Quadro 4 - Inventário de Espiritualidade:

Construto de Lopes Junior (2020)	Pergunta
Espiritualidade	Eu acredito em algo sagrado, transcendente.
	Meditação, oração, leituras e/ou contemplação são práticas que eu utilizo (ao menos uma delas) para me conectar com uma força espiritual além de mim.
	Já presenciei fatos/situações que me levaram a acreditar que existe algo além do mundo natural.
	Minha fé ou crenças espirituais me dão apoio no dia a dia.
	Minha espiritualidade me ajuda a ter um relacionamento melhor com os outros.
	Minha espiritualidade influencia minha saúde física e mental.
	Minha espiritualidade me incentiva a ajudar outras pessoas.
	Eu acredito em uma continuidade após a morte.
	Minhas crenças e valores espirituais direcionam minhas ações no dia a dia.
	Práticas espirituais (por exemplo: fazer orações, ou jejum, ou meditação, ou outros) ajudam a manter ou melhorar a minha saúde física ou mental.

Fonte: Lopes Junior (2020)

O instrumento de coleta de dados permitirá mapear quais são as relações significativas a pesquisa no que tange ao entendimento sobre os temas, além de resumir como estas podem ser instrumento de desenvolvimento das *Soft Skills* de forma proveitosa as organizações, quando percebidas na interação existente entre os níveis: individual, grupal e organizacional.

3.2.7 Tratamento dos dados da pesquisa

Os dados coletados pelo instrumento da pesquisa, ao serem reunidos e organizados em planilhas da Microsoft Excel, tem utilidade para a análise estatística, após finalizado o questionário e respeitado o anonimato dos participantes, no tocante a identificar padrões de média e porcentagem da população definida.

Através do método de análise descritiva, Malhotra (2010) estabelece que a exibição de determinados comportamentos ocorrem através da estimativa de porcentagens aplicada em uma população, considerando-o suficientemente claro para estudos de características sociais com relevância as empresas, e assim, a análise da

estatística descritiva desta pesquisa proporciona a observação, classificação e definição das relações existentes (CARLILE, CHRISTENSEN apud LOPES JUNIOR, 2020) entre a espiritualidade nas organizações e o desenvolvimento das *Soft Skills*.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

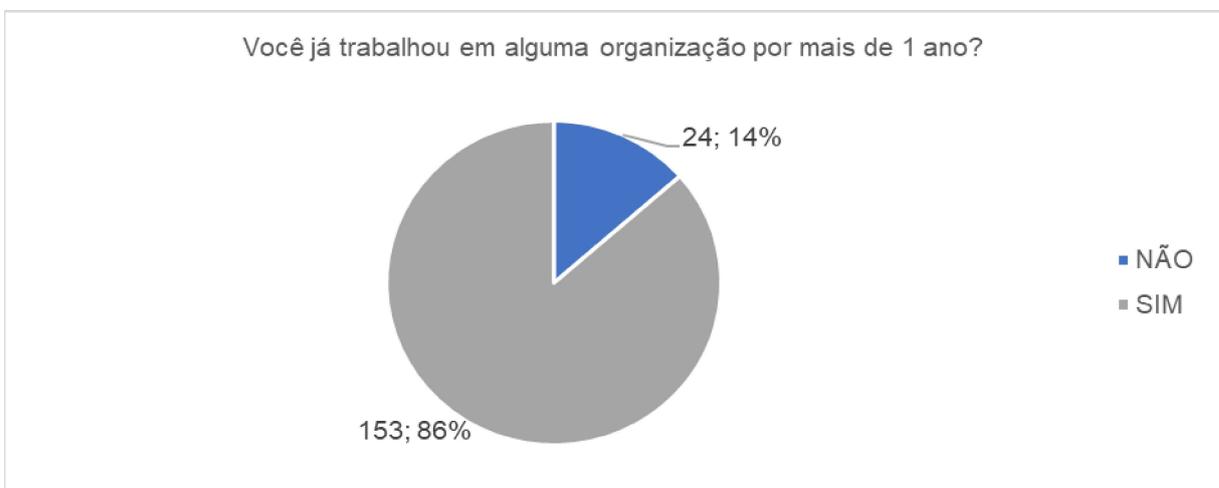
Em análise dos dados coletados nas 153 respostas obtidas à partir de perguntas diretas e distribuídas de forma aleatória, também delimitadas em escala *Likert*, cuja finalidade é apresentar novas informações que caracterizem a relação das *Soft Skills* com a espiritualidade em seu nível de influência no ambiente de trabalho (individual, grupal e organizacional) na observação das posturas adotadas, e analisando o quanto é relevante no desenvolvimento capacidades proveitosas às organizações.

Verificando, além de dados gerais e contextualizados ao tema e das ocorrências médias e porcentagens encontradas nas frequências de respostas, este estudo apresenta o problema em seus termos, que integrados ao comportamento e percepção pelo público-alvo, apontam para a identificação e orientação das *Soft Skills* relevantes às dinâmicas de sustentabilidade e liderança nas organizações e ainda valida a importância de reconhecer as capacidades encontradas nas múltiplas inteligências, que se manifesta de forma pessoal em cada indivíduo.

Como característica principal da amostra, o requisito de exclusão das respostas inválidas e estabelecido na metodologia, é a experiência mínima com o labor por pelo menos um ano em pergunta corte, devido a necessidade de examinar respostas cujo entendimento sobre o tema se aplica em ambiente organizacional.

Assim, podemos classificar que a pesquisa com as respostas de 177 pessoas, possui 153 respostas válidas dentro do critério principal definido:

Gráfico 1 – Resultado de pergunta corte da pesquisa:



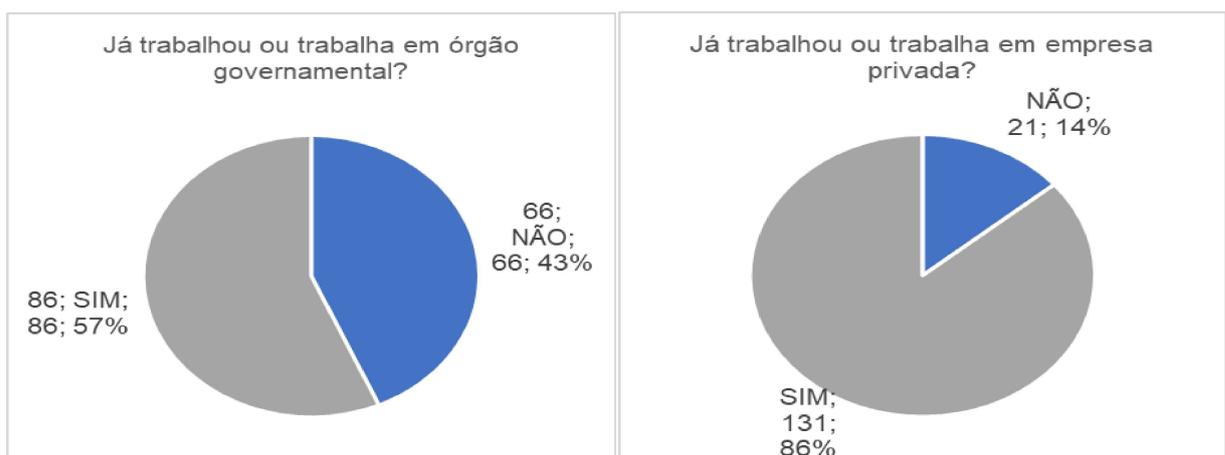
Fonte: Elaborado pelo autor.

Ainda, como dados complementares à amostra, a colocação no mercado de trabalho em relação a experiência adquirida aparece em dois formatos de organização: privada e pública, que ao responder, a amostra demonstra que em sua maioria os participantes possuem perícia em ambas as tipologias de empregabilidade, apresentando ampla compreensão sobre diversos ambientes, a culturas e as atividades corporativas da qual se insere, formando assim, o contexto amplificado de aprendizagem, percepção e experiência percebidos no comportamento humano dentro das organizações (BRUNNIG E RASO, 2015).

Nesta, a formação do sistema de valores se configura não só sobre a responsabilidade de exercer um ofício, mas que é relevante ao delineamento da pesquisa, mediante as expectativas quanto ao ambiente de trabalho (REGO et al. apud LOPES JUNIOR, 2020).

Assim, permitindo que os participantes respondessem sim para ambas as opções, os gráficos abaixo mostram que 86% das respostas são derivadas de organizações privadas e 57% de organizações públicas, onde 44 pessoas do total de 153, trabalharam ou trabalhou exclusivamente em apenas um destes ambientes, sendo apenas 28,7% da amostra o número de pessoas que possuem conhecimento restrito a sistemas parecidos de gestão.

Gráfico 2 e 3 – Resultado de pergunta sobre local de experiência de trabalho:



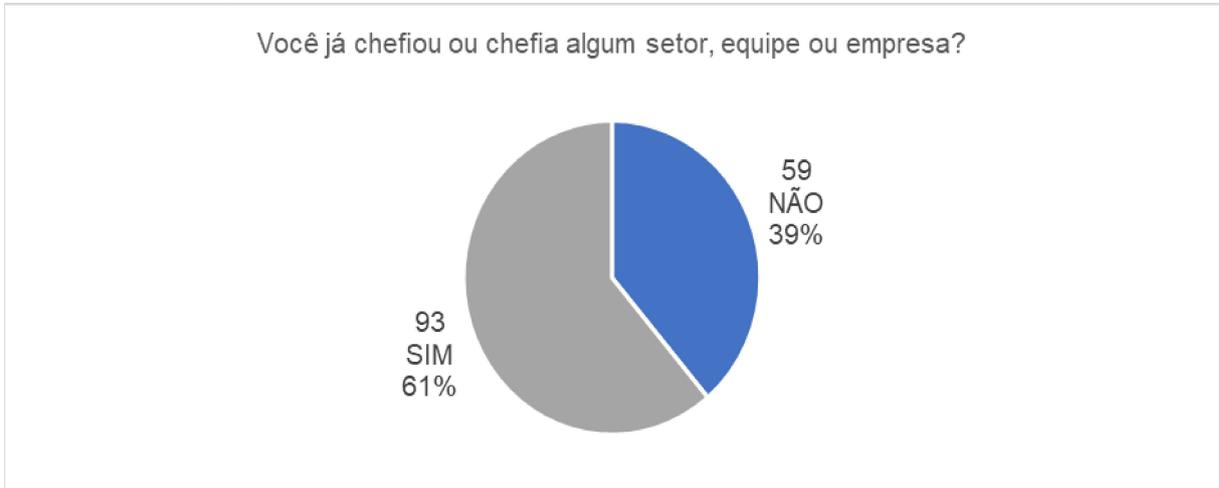
Fonte: Elaborado pelo autor.

Ao relacionar a experiência adquirida, sendo ela empresa privada ou pública, na identificação de como este participou, ao compor em algum momento o quadro de gestores – relevada a importância devido a experiência em cargo com maior

entranhamento com as estruturas e procedimentos organizacionais - obteve-se dentre as 153 respostas, 93 pessoas ou 61% da amostra, conforme o gráfico abaixo:

Gráfico 4 – Resultados da pergunta sobre a experiência como chefe:

Fonte: Elaborado pelo autor.



A importância desta informação infere sobre como as metacompetências, mais precisamente percebidas pelas lideranças, estão presentes na pesquisa ao considerar maior amplitude de conhecimento e desenvoltura com as necessidades dos colaboradores e da organização.

Ainda sobre os aspectos gerais da amostra coletada, as classes sociais levantadas apresentam o panorama sobre a sua totalidade populacional, tendo como maior participação as classes C2 e D-E, que possuem como renda média dos valores deste intervalo e conforme a tabela abaixo, o valor de R\$1234,20 mensais como renda média domiciliar, classificadas segundo a ABEP (Associação Brasileira de empresas de Pesquisa) na tabela abaixo e representando 59% da amostra.

Tabela 1 – Classificação de classe econômica ABEP:

Estrato Sócio Econômico	Renda média domiciliar
A	25.554,33
B1	11.279,14
B2	5.641,64
C1	3.085,48
C2	1.748,59
DE	719,81
TOTAL	3.014,01

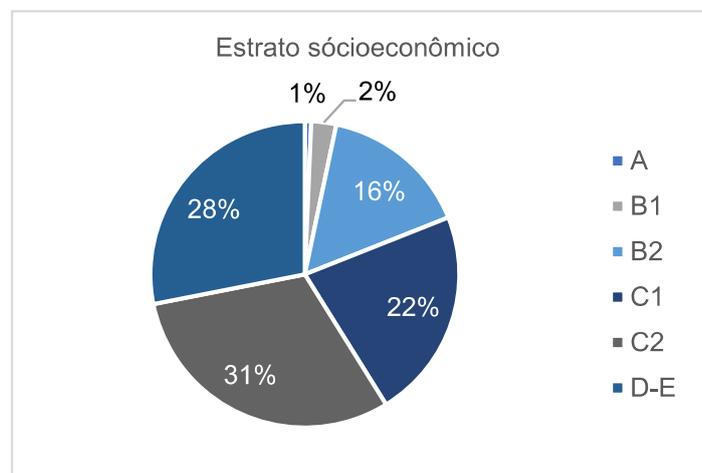
Fonte: Elaborado pela Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa (2019).

Esta característica delimita a amostra em seu público-alvo, qualificando-o em relação a classe social pesquisada e atingida conforme os dados apresentados na tabela e gráfico abaixo:

Tabela 2 – Tabela de classificação da amostra quanto a classe econômica:
Fonte: Elaborado pelo autor.

CLASSE SOCIAL		%
A	1	1
B1	4	3
B2	24	16
C1	34	22
C2	47	31
D-E	43	28

Gráfico 5 – Gráfico do estrato socioeconômico da amostra:



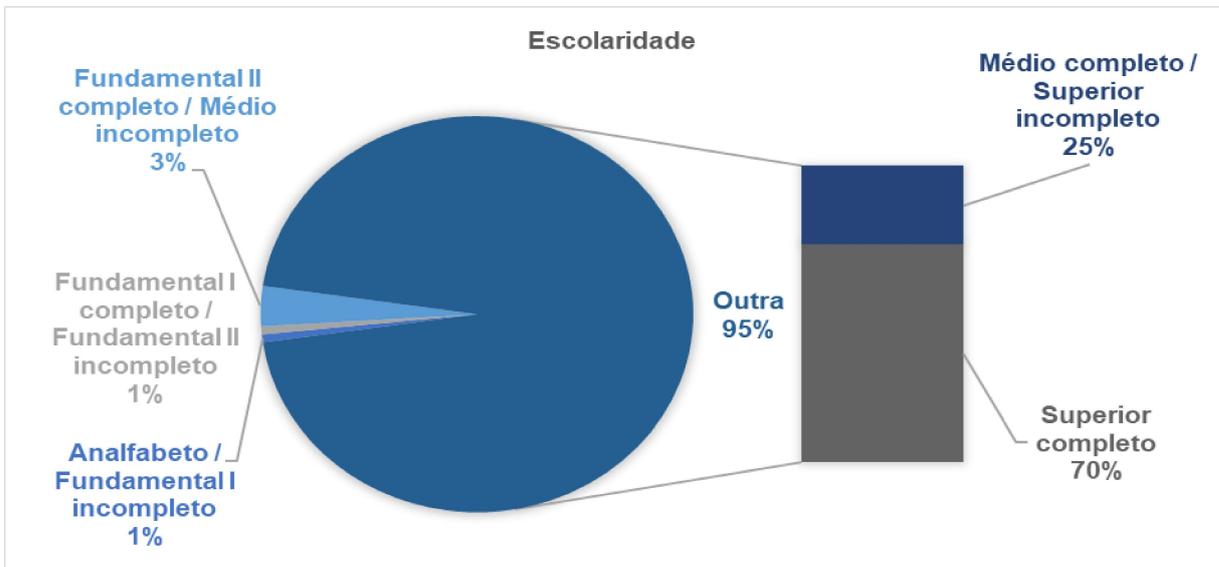
Fonte: Elaborado pelo autor.

No tocante aos dados obtidos referentes ao nível de escolaridade dos participantes, da qual é fator determinante de percepção sobre o assunto mediante o conhecimento pré-estabelecidos nas *Hard Skills* e contextualizado com a temática de inteligências múltiplas e suas manifestações, orientada a interpretação de possíveis

ocupações profissionais, em complemento da investigação sobre a inteligência espiritual ou existencial como parte integrante de habilidades cognitivas encontradas nas *Soft Skills*.

Assim, em 95% da amostra possui formação em nível médio e superior, como mostra a seguir:

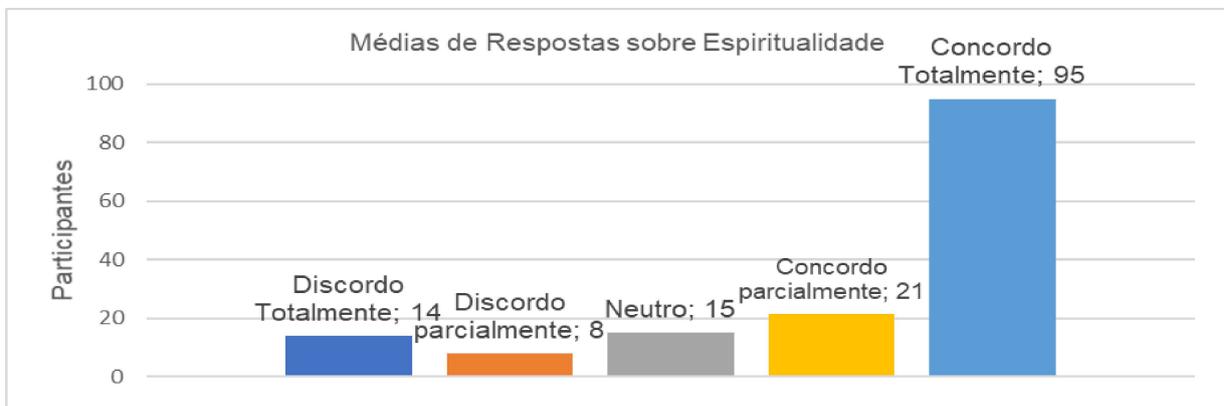
Gráfico 6 – Gráfico da escolaridade dos participantes:



Fonte: Elaborado pelo autor.

Quanto a análise sobre os dados levantados sobre a espiritualidade, no que tange ao entendimento individual dos participantes, sendo respeitadas as suas denominações e pontos de vista sobre o tema, foi compilado os seguintes aspectos:

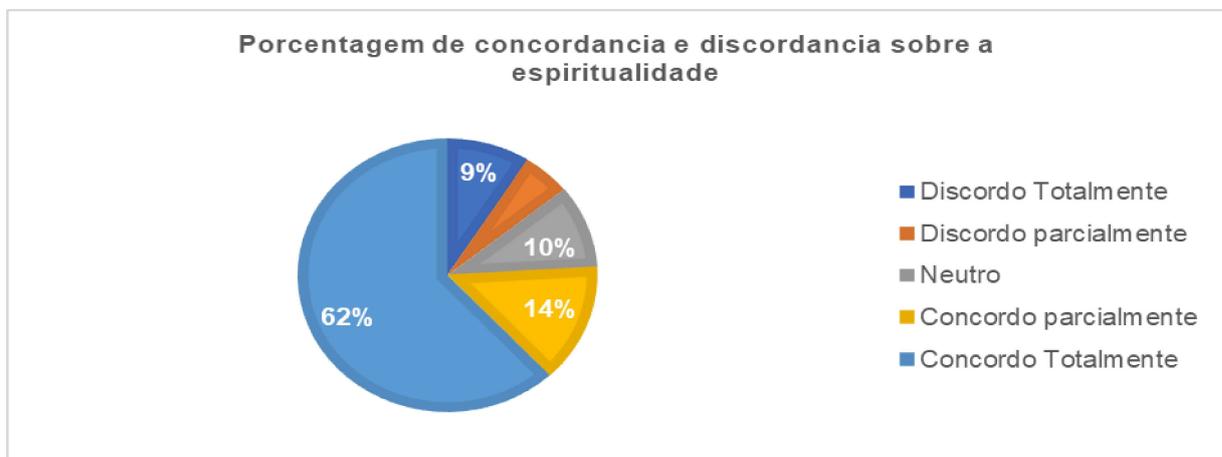
Gráfico 7 – Gráfico de média de respostas sobre a espiritualidade:



Fonte: Elaborado pelo autor.

Assim, claramente nota-se que o grau de importância atribuído pelos próprios participantes, com quantidades notavelmente altas na opção de concordância total, onde 95 pessoas, ou seja, 62% possuem absoluta certeza sobre o tema e ainda como 76%, junto daqueles que em concordância parcial, demonstram a convicção sobre o retorno e potencial das crenças, valores e habilidades incluídas na definição da inteligência espiritual. O gráfico abaixo apresenta as porcentagens mencionadas acima:

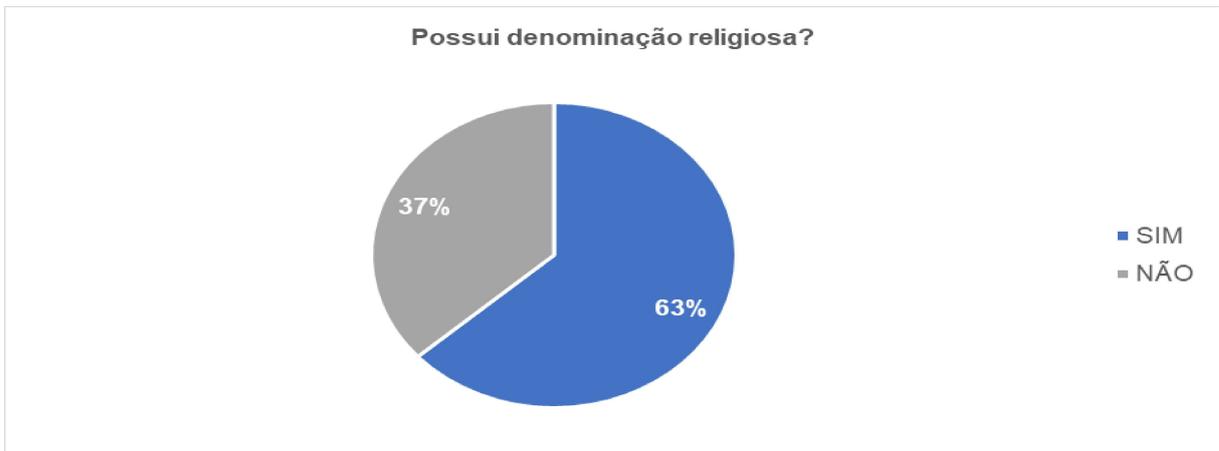
Gráfico 8 – Gráfico de porcentagem de respostas sobre a espiritualidade:



Fonte: Elaborado pelo autor.

A título de mapear a amostra em relação a sua autodenominação religiosa e a relevância do tema apresentada dentro e fora de um perfil médio de entrevistados, para eliminação da variável de tendenciosidade a respostas espontâneas, a questão apresentada mostra nos resultados conforme o gráfico abaixo, que mais de $\frac{1}{4}$ das respostas é de pessoas que não possuem religião ou que não se autodenominam religiosas, ou seja, em 37%. Em números, 56 pessoas do total de 153, como sem denominação religiosa, o que mais adiante será analisado conforme as respostas sobre a espiritualidade em sua natureza de crença ao transcendente e experiências relacionadas a perspectiva esotérica e apresentada nos dados estatísticos compilados.

Gráfico 9 – Gráfico de porcentagem de respostas sobre denominação religiosa:



Fonte: Elaborado pelo autor.

Na inferência das respostas médias sobre o tema, estas deveriam estar demarcadas nas questões de menor importância quanto às perguntas relacionadas à espiritualidade caso fossem consideradas como parte exclusiva daqueles que possuem denominações religiosas. Mas podemos observar que excluindo os 24% - respostas de discordância e neutralidade apresentadas mais acima - dos 37%, 13% ainda concordaram plenamente ou parcialmente com a efetividade da espiritualidade, que denota a percepção da espiritualidade como não definida em religião ou parte dela, mas que a partir de sua natureza transcendente, é determinante e indispensável para aqueles que a valida (JOYCE, SILLS, 2016), concordando com informações sobre a importância da espiritualidade ao ser humano e apresentadas por este estudo.

Esta afirmação é comprovada mais precisamente no quadro abaixo contendo as 153 respostas dos participantes, que em sua maioria, 113 pessoas optaram pela questão nº 20 pela concordância total sobre acreditar em algo que transcende, em comparação com as outras questões e diretamente relacionada a crenças (FLEURY; FLEURY, 2001), experiência e percepção (PILETTI, 2013), detectado seu formato fundamentalmente esotérico (JOYCE, SILLS, 2016) em 17 respostas de discordância total à crença no transcendente, ou seja, 10% daqueles que compõe o total de participantes e que excluídos dos 82% que concordam parcial ou total com o tema, assumida a denominação religiosa em 63% (exotérica), integram e provam a significância da espiritualidade exotérica à esotérica, como inerente à existência e proveitosa ao entendimento dos aspectos comportamentais, já anteriormente explicado no referencial teórico desta pesquisa.

Quadro 5 – Quadro resumo de respostas sobre espiritualidade:

Quadro Resumo de respostas sobre Espiritualidade											
Perguntas	Discordância				Neutro		Concordância				Média de concordância
	1		2		3		4		5		
Práticas espirituais (por exemplo: fazer orações, ou jejum, ou meditação, ou outros) ajudam a manter ou melhorar a minha saúde física ou mental.	11	7%	4	3%	21	14%	24	16%	93	61%	76%
Minha fé ou crenças espirituais dão sentido à minha vida.	14	9%	11	7%	18	12%	19	12%	91	59%	72%
Eu acredito em algo sagrado, transcendente.	14	9%	3	2%	11	7%	12	8%	113	74%	82%
Minhas crenças e valores espirituais direcionam minhas ações no dia a dia.	18	12%	11	7%	21	14%	23	15%	80	52%	67%
Meditação, oração, leituras e/ou contemplação são práticas que eu utilizo (ao menos uma delas) para me conectar com uma força espiritual além de mim.	14	9%	13	8%	11	7%	23	15%	92	60%	75%
Eu acredito em uma continuidade após a morte.	10	7%	6	4%	20	13%	12	8%	105	69%	76%
Minha espiritualidade me incentiva a ajudar outras pessoas.	14	9%	12	8%	12	8%	24	16%	91	59%	75%
Já presenciei fatos/situações que me levaram a acreditar que existe algo além do mundo natural.	14	9%	2	1%	11	7%	28	18%	98	64%	82%
Minha fé ou crenças espirituais me dão apoio no dia a dia.	14	9%	7	5%	16	10%	20	13%	96	63%	76%
Minha espiritualidade me ajuda a ter um relacionamento melhor com os outros.	14	9%	10	7%	11	7%	23	15%	95	62%	77%
Minha espiritualidade influencia minha saúde física e mental.	14	9%	9	6%	14	9%	27	18%	89	58%	76%
MÉDIA TOTAL										76%	

Fonte: Elaborado pelo autor.

Os dois maiores consentimentos foram sobre a crença de algo transcendente e sagrado como também a crença na continuidade após a morte, o que justifica a importância atribuída pelo ser humano ao tema de espiritualidade como parte de sua consciência e inconsciência (JOYCE, SILLS, 2012), atribuindo validade existencial ao sagrado mesmo que, como algo subjetivo e individual, compõe a busca pessoal por sentido a sua existência (KOENIG apud LOPES JUNIOR, 2020) e pela continuidade desta existência por questões de conectividade a inspirações e pertencimento maior e mais elevado (ZOHAR, MARSHALL apud BACELAR, 2009).

Mas considerando a variável de menor porcentagem de concordância, com 67%, nota-se a dificuldade da amostra de atribuir ao próprio comportamento definido nos padrões habituais do dia a dia maior atuação da espiritualidade como prática através de atitudes, comparada com as demais questões que tiveram a média 76% de concordância.

As questões que faziam alusão ao retorno pessoal e interno da espiritualidade, autêntica alta consciência sobre si mesmo em relação a tomada de decisão, mas não tão ajustada a própria consciência sobre a sua utilidade externa, contrariedade que pode ser modificada através da inteligência emocional e metacompetências direcionadas a autonomia das inteligências, proporcionando maior controle das emoções, como agente de autoconsciência para alterar o estado de espírito e gerar a estabilidade necessária para transformações lúcidas e efetivas na mudança de comportamento e alinhadas as crenças de transcendência ao melhor, no tocante a não limitar competências humanas e a inteligência existencial em seu potencial.

Assim, por meio da inteligência reflexiva, manifestada em atos genuínos, fomenta o equilíbrio entre as percepções, valores, personalidade e seus traços em união com a intuição, unificando as inteligências intrapessoal e interpessoal encontradas nas inteligências espiritual e emocional respectivamente, na percepção correta de sua utilidade na vida cotidiana e refletidas nas organizações através de habilidades desenvolvidas plenamente.

É importante salientar que o questionário em questão apresenta o foco alinhado com a sua contribuição e indicação de melhores práticas ao ambiente organizacional relacionado a recursos humanos e estratégias de gestão, como também apoio à formação de colaboradores, gerentes e líderes inseridos na administração e juntamente à sociedade como um todo, mas prioriza e **assegura a individualidade de cada pessoa em sua liberdade religiosa e de crença**, sendo ela reservada e

preservada por esta pesquisa, reconhecendo-a como típica e enriquecida pelo próprio ser humano que a consagra.

Quadro 6 – Quadro resumo de respostas sobre *Soft Skills*:

Quadro Resumo de respostas sobre <i>Soft Skills</i>							
Questões	Atitudes	Discordância	Neutro	Concordância	Média de grupo de atitudes	Média de concordância	Média de concordância por grupo de atitudes
Para atender adequadamente uma pessoa é essencial conhecer-me a mim próprio.	ATITUDES DE EFICÁCIA PESSOAL	5	18	130	6	85,0 %	85,0%
Sou capaz de manter o autocontrole em todas as situações da prática.	ATITUDES EMOCIONAIS	17	52	84	19	54,9 %	60,1%
Mantenho-me calmo/a e em poder dos meus meios em situações emotivas e de stress.	ATITUDES EMOCIONAIS	25	38	90		58,8 %	
Sou tolerante com as pessoas, mesmo em situações de stress.	ATITUDES EMOCIONAIS	9	42	102		66,7 %	
Sou humilde nas minhas tomadas de posição.	ATITUDES EXISTENCIAIS	5	28	120	19	78,4 %	77,8%
A simpatia é uma das minhas qualidades.	ATITUDES EXISTENCIAIS	10	23	120		78,4 %	
Esperam de mim que seja dinâmico e entusiasta.	ATITUDES EXISTENCIAIS	6	30	117		76,5 %	
Habitualmente cuido da minha apresentação pessoal.	ATITUDES PESSOAIS	4	14	135	38	88,2 %	81,4%
Gosto de interagir com pessoas e grupos e orientar algumas atividades.	ATITUDES PESSOAIS	12	23	118		77,1 %	
Desenvolvo planos lógicos e detalhados, orientados para o alcance de objetivos.	ATITUDES PESSOAIS	14	38	101		66,0 %	
Procuro ser perseverante na escolha de melhores respostas profissionais.	ATITUDES PESSOAIS	7	7	139		90,8 %	
Proponho e realizo as ações necessárias sem ser forçado/a por alguém.	ATITUDES PESSOAIS	3	21	129		84,3 %	
Possuo diversos talentos, além das aptidões requeridas para minha profissão.	ATITUDES PESSOAIS	8	20	125		81,7 %	
Habitualmente sinto-me seguro/a no desempenho das minhas funções.	ATITUDES PROFISSIONAIS	2	27	124	26	81,0 %	81,2%
Habitualmente sinto-me autoconfiante.	ATITUDES PROFISSIONAIS	10	29	114		74,5 %	(Continua)
Sou firme quando sei que tenho razão.	ATITUDES PROFISSIONAIS	3	16	134		87,6 %	

Quadro Resumo de respostas sobre <i>Soft Skills</i>							
Questões	Atitudes	Discordância	Neutro	Concordância	Média de grupo de atitudes	Média de concordância	Média de concordância por grupo de atitudes
Em geral adapto-me bem às novas situações.	ATITUDES PROFISSIONAIS	2	26	125	26	81,7 %	81,2%
Mesmo que esteja ocupado/a, demonstro disponibilidade para atender uma pessoa.	ATITUDES RELACIONAIS	7	18	128	19	83,7 %	83,7%
Regra geral sou flexível nas posições que tomo.	ATITUDES RELACIONAIS	6	23	124		81,0 %	
Em geral sou sensível aos problemas das pessoas que me rodeiam.	ATITUDES RELACIONAIS	8	13	132		86,3 %	
Possuo habilidades para “Ler” as preocupações das pessoas.	ATITUDES SOCIAIS	16	34	103	26	67,3 %	62,9%
Utilizo a informação ou em último caso a persuasão para convencer as pessoas sobre melhores escolhas.	ATITUDES SOCIAIS	23	38	92		60,1 %	
Sou capaz de criar um mundo ao qual as pessoas queiram pertencer.	ATITUDES SOCIAIS	27	38	88		57,5 %	
Mesmo que a atmosfera esteja pesada, gosto de dizer coisas com graça.	ATITUDES SOCIAIS	22	29	102		66,7 %	
MÉDIA TOTAL	75,6%						

Fonte: Elaborado pelo autor.

(Conclusão)

Em 75,6% das respostas obtém-se a confirmação de como a ação das *Soft Skills* sobre as atitudes se manifestam de forma presente e perceptível em relação ao total e como em 24,4% não concordam ou são neutros, quantidade interessante semelhante aos 24% dos que responderam não possuir denominação religiosa.

Nas questões de cunho pessoal, notamos que a questão mais assinalada é sobre a perseverança em respostas profissionais com 90,8%, assim valores de ordem ideológica tem peso considerável na integração aos valores organizacionais e a gestão estratégica com enfoque nas competências organizacionais unificadas com as competências pessoais, com a segunda maior porcentagem de concordância: 82,1%, apresentam uma direção renovada, sustentável e autônoma do indivíduo com convicção à favor de seu posicionamento racional ou não, mas que denota força em favor do desenvolvimento de *Soft Skills*, em direcionamento de como as competências

e habilidades são importantes na evolução dos recursos humanos como energia e expressividade à ação e adaptação (CAVAZOTTE, LEMOS, VIANA, 2012), também como proposto por este estudo.

Quadro 7 – Quadro das Atitudes Pessoais:

Questões	Agrupamento de <i>Soft Skills</i>	Discordância	Neutro	Concordância	Média de concordância
Habitualmente cuido da minha apresentação pessoal.	ATITUDES PESSOAIS	4	14	135	88,2%
Gosto de interagir com pessoas e grupos e orientar algumas atividades.	ATITUDES PESSOAIS	12	23	118	77,1%
Desenvolvo planos lógicos e detalhados, orientados para o alcance de objetivos.	ATITUDES PESSOAIS	14	38	101	66,0%
Procuro ser perseverante na escolha de melhores respostas profissionais.	ATITUDES PESSOAIS	7	7	139	90,8%
Proponho e realizo as ações necessárias sem ser forçado/a por alguém.	ATITUDES PESSOAIS	3	21	129	84,3%
Possuo diversos talentos, além das aptidões requeridas para minha profissão.	ATITUDES PESSOAIS	8	20	125	81,7%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Em mesma tipologia de análise, abaixo o quadro apresenta as atitudes profissionais, que aparecem em segunda maior escolha de concordância com 87,6% da amostra e tem como escolha por concordância plena com 62,7% o posicionamento pessoal diante de contextos internos e simbólicos da empresa determinados pela política organizacional, assim demonstrando como o anseio pela cidadania organizacional e pelo pertencimento (BRUNNIG E RASO, 2015) é o que comprovada pela maioria, que em seu julgamento sobre justiça e razão, permanecendo firme aos seus valores, mediante as normas existentes nas organizações e associadas a

satisfação e comprometimento dos participantes aos valores da organização (JURKIEWICZ, GIACALONE; SIMS, KROECK apud LOPES JUNIOR, 2020).

Quadro 8 – Quadro das Atitudes Profissionais:

Questões	Agrupamento de <i>Soft Skills</i>	Discordância	Neutro	Concordância	Média de concordância
Habitualmente sinto-me seguro/a no desempenho das minhas funções.	ATITUDES PROFISSIONAIS	2	27	124	81,0%
Habitualmente sinto-me autoconfiante.	ATITUDES PROFISSIONAIS	10	29	114	74,5%
Sou firme quando sei que tenho razão.	ATITUDES PROFISSIONAIS	3	16	134	87,6%
Em geral adapto-me bem às novas situações.	ATITUDES PROFISSIONAIS	2	26	125	81,7%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Quanto às atitudes relacionais, que indicam a afinidade, a empatia e a amabilidade entre outras habilidades existentes nos grupos e nos indivíduos, se expressando como relacionamentos e na identidade social, possui apelo inspirador a colaboração e legitimidade em ação conjunta sensível aos mais vulneráveis, como demonstrado no quadro, observando abaixo a questão com 86,3% de média de concordância:

Quadro 9 – Quadro das Atitudes Relacionais:

Questões	Agrupamento de <i>Soft Skills</i>	Discordância	Neutro	Concordância	Média de concordância
----------	-----------------------------------	--------------	--------	--------------	-----------------------

Mesmo que esteja ocupado/a, demonstro disponibilidade para atender uma pessoa.	ATITUDES RELACIONAIS	7	18	128	83,7%
Regra geral sou flexível nas posições que tomo.	ATITUDES RELACIONAIS	6	23	124	81,0%
Em geral sou sensível aos problemas das pessoas que me rodeiam.	ATITUDES RELACIONAIS	8	13	132	86,3%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Quanto às atitudes existenciais, são estas as questões mais próximas das habilidades inerentes a espiritualidade ou a inteligência existencial, onde são identificadas por exemplo, as qualidades: humildade e simpatia onde ambas são as maiores, com a média de concordância de 78,4%. Sendo em menor porcentagem, de 76,5%, a expectativa externa de postura referente a atitude existencial, o que demonstra a percepção individual sobre o valor reduzido atribuído por outra pessoa quanto aos atributos existenciais.

Quadro 10 – Quadro de atitudes existenciais:

Questões	Agrupamento de <i>Soft Skills</i>	Discordância	Neutro	Concordância	Média de concordância
Sou humilde nas minhas tomadas de posição.	ATITUDES EXISTENCIAIS	5	28	120	78,4%
A simpatia é uma das minhas qualidades.	ATITUDES EXISTENCIAIS	10	23	120	78,4%
Esperam de mim que seja dinâmico e entusiasta.	ATITUDES EXISTENCIAIS	6	30	117	76,5%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Em última análise, as atitudes sociais e emocionais tiveram menor porcentagem em relação às atitudes anteriores, com 54,9% e 57,7% respectivamente.

As questões com maior participação como “discordo plenamente”, com 6,5% e

3,3%, são as que se referem a utilizar a informação e persuasão para convencer as pessoas sobre as melhores escolhas, identificada pela maioria como uma má conduta de conversão de escolhas mesmo que estas sejam melhores, como também reconhecem sua menor capacidade de manter o autocontrole diante de situações práticas e que exigem domínio próprio.

Assim, estas mesmas atitudes, manifestadas de forma consciente ou inconsciente, demonstram a tendência da divisão do intelecto entre o sentir e o raciocinar, provocando irregularidades na tomada de decisão. Essa divisão ocorre pela identificação reduzida de sentido e por outros vários fatores como aprendizagem e prática. Logo, o senso de comunidade e sociedade vistas anteriormente nas atitudes relacionais, cujo desejo de agir com empatia e colaboração se destacam, tem seu efeito prejudicado pela falta de ciência plena de significado e retorno, seja ele pessoal ou para o seu semelhante, encontradas na inteligência existencial que conecta interpretação e percepção ao propósito e intenção de agir de acordo com o desejo inato de atingir o sagrado, o intangível desejo de transcender em virtude.

No quadro abaixo seguem os números relativos as menores médias de respostas acima mencionadas:

Quadro 11 – Quadro das Atitudes Emocionais e Sociais:

Questões	Agrupamento de <i>Soft Skills</i>	Discordância	Neutro	Concordância	Média de concordância
Sou capaz de manter o autocontrole em todas as situações da prática.	ATITUDES EMOCIONAIS	17	52	84	54,9%
Mantenho-me calmo/a e em poder dos meus meios em situações emotivas e de stress.	ATITUDES EMOCIONAIS	25	38	90	58,8%
Sou tolerante com as pessoas, mesmo em situações de stress.	ATITUDES EMOCIONAIS	9	42	102	66,7%
Possuo habilidades para “Ler” as preocupações das pessoas.	ATITUDES SOCIAIS	16	34	103	67,3%

Utilizo a informação ou em último caso a persuasão para convencer as pessoas sobre melhores escolhas.	ATITUDES SOCIAIS	23	38	92	60,1%
Sou capaz de criar um mundo ao qual as pessoas queiram pertencer.	ATITUDES SOCIAIS	27	38	88	57,5%
Mesmo que a atmosfera esteja pesada, gosto de dizer coisas com graça.	ATITUDES SOCIAIS	22	29	102	66,7%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Nota-se, no entanto, que a menor porcentagem nas questões de atitudes sociais é sobre criar um mundo mais adequado às pessoas, o que está diretamente relacionado à lógica sobre o direcionamento das crenças sobre os atos diários, limitado o sentido da espiritualidade ao que se restringe à própria concepção e utilidade, não se estendendo, no público-alvo atingido, a importância das ações solidárias e colaborativas que possam mudar paradigmas desconfortáveis.

Portanto, o desenvolvimento de *Soft Skills* tem urgência em desenvolvimento, pois os retornos ao indivíduo, bem como às organizações será capaz de desenvolver avanços competitivos inerentes a inteligência e a criatividade, à partir de aprendizado focado à capacidades de interação, integração e resiliência, para aprofundamento de sentido, com foco no conhecimento das próprias competências e no relacionamento interpessoal, advindas do equilíbrio emocional e intrapessoal de ambos os sujeitos e respeitados a própria autonomia de seu sistema de crenças e valores, como também de sua liberdade religiosa.

Assim, como proposto por todo escopo desta pesquisa e em concordância com as dimensões apresentadas, cujos níveis exercem entre si relações sinérgicas analisadas pelas respostas a respeito das *Soft Skills* e da espiritualidade nas organizações, constata-se que as atitudes pessoais e profissionais são as de maior destaque de percepção quanto a sua utilidade.

O crescimento promovido pela compreensão plena dos processos cognitivos envolvidos nas inteligências e competências percebidas dentro das organizações, sejam elas inerentes a competências pessoais ou sociais, refletindo na maioria composta pela média de 76% das respostas sobre a espiritualidade, cuja concordância positiva ao tema denota a sua utilização e utilidade em meio as *Soft*

Skills, visto que foi manifestada a denominação religiosa em apenas 63% da amostra.

Portanto, o desenvolvimento das *Soft Skills* tem direta relação com a espiritualidade apresentada nas organizações quando observados os valores pessoais envolvendo as crenças ao transcendente como ferramenta de uso pessoal e apoio, que manifestadas através da fé ou confiança autêntica, revelam-se dentro e fora do conceito de religião, servindo como suporte no dia a dia para a superação de obstáculos e auxílio no convívio com outras pessoas.

A dimensão apresentada por esta pesquisa, infere sobre desenvolvimento do capital humano no que tange as suas competências pessoais, reconhecendo sua serventia na gestão do conhecimento, competências e na estratégica quando analisados a relação da percepção da espiritualidade como inteligência, capaz de gerar sentido e satisfação e sendo empregada dentro das organizações por seus indivíduos através de atitudes. Estas atitudes agregam valor de acordo com a sua influência sobre a consciência de grupo e de ambiente de trabalho, observadas nas *Soft Skills* de maior concordância parcial e total deste estudo, distribuídas em comportamentos pessoais de perseverança e apresentação pessoal, como também em atitudes profissionais visualizadas em ações de persistência postural ao próprio discernimento em contextos de conflito e assentimento de adaptação à novas situações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assim, quais as principais relações entre a percepção da espiritualidade e o desenvolvimento de *Soft Skills*?

Condensando os resultados, as dimensões da espiritualidade nos locais de trabalho apresentadas em três níveis distintos, possuem em si particularidades e dependências à vários aspectos relacionados a inteligência emocional, sistemas de valores, comportamentos conscientes e inconscientes, e estas, agregam novos conhecimentos sobre como o tema em destaque das habilidades subjetivas encontradas nas *Soft Skills*.

Assim, á nível individual, a busca pelo sentido e significado pelo transcendente que se manifesta através das crenças e da fé, se manifestam no desejo pelo autoconhecimento, no reconhecimento de necessidade de desenvolvimento das *Soft Skills* e suas inteligências relacionadas quando estas refletem o bem comum a seus semelhantes nas relações estabelecidas.

Assim, as *Soft Skills* são habilidades que motivadas pela inteligência interpessoal e intrapessoal e unidas a inteligência emocional, podem ser desenvolvidas a partir da espiritualidade, ou seja, pela inteligência existencial que, percebida no desejo por transcender, aspira por satisfação, segurança, saúde e contentamento, operando através do pertencimento, sentido, inspiração e intuição por conectividade e comprometimento, devendo ser cultivadas.

Quanto ao nível grupal, o senso de comunidade é verificado pela conduta ética dentro do processo de decisão que envolve a consciência e o emocional, como também envolvem processos externos relativos a sociedade e as expectativas a esta, podendo também ser mais bem explorada pela melhoria do discernimento obtido no desenvolvimento das *Soft Skills*.

A consciência e a transcendência desta como fator social de ação e motivação às melhorias, desde que embasadas no utilitarismo, democracia e justiça social dentro das políticas organizacionais, condizentes aos valores morais pessoais, grupais e corporativos, devendo imperar mediante as necessidades do bem comum e serem amplamente praticadas e percebidas.

À nível organizacional, destaca-se a possibilidade de harmonia em relação do gargalo existente entre as metas e objetivos das organizações quanto às expectativas e anseios transpessoais dos colaboradores, quando aplicada na Educação

Corporativa a inteligência reflexiva ao desenvolver as *Soft Skills* e utilizá-la nos processos de gestão e à lideranças, tornando os mais sustentáveis a longo prazo, em razão de sua integração e conexão de coerência entre os interessados.

Como sugestão à futuras pesquisas sobre o tema, o vínculo existente entre a prática da espiritualidade no que tange a busca por equidade e equilíbrio, tem destaque para as políticas organizacionais podendo ser verificadas no Compliance, como adequado para a compreensão das necessidades daqueles, cuja percepção de valor e trabalho como recurso humano são influenciadas por diretrizes organizacionais, em aspiração do comprometimento com a integridade e a ética.

Ainda como sugestão a outras pesquisas, a inteligência emocional ainda é base da maturidade necessária para o aproveitamento da inteligência existencial inerente a maioria das pessoas, sendo ambas as inteligências estimadas em poder ou relevância para cada indivíduo em nível particular, logo, o estudo da Logoterapia dentro da Psicologia Organizacional, podendo ter a construção de metodologias e abordagens dentro do Endomarketing, pode sugerir novos modelos de motivação dentro da Consciência Organizacional.

O aproveitamento dos resultados apresentados neste artigo, mesmo em suas limitações, contribui para outros temas futuros semelhantes e seja qual for o anelo do âmago do ser humano e das organizações durante toda a sua existência, tem em si visão, missão e valores na vocação à qual foi predestinado.

REFERÊNCIAS

- BACELAR, R. M. M. **Educação, Inteligência Espiritual e Desenvolvimento Sustentável: Um estudo de caso de uma instituição de ensino superior na cidade de Recife.** Universidade de Pernambuco – UPE. 2009.
- BRANDÃO, H. P., ZIMMER, V. M., PEREIRA, C. G., MARQUES, F., COSTA, H. V., CARBONE, P. P., ALMADA, V. F. **Gestão de desempenho por competências: integrando a gestão por competências, o balanced scorecard e a avaliação 360 graus.** Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro, 2008.
- BRITO, O. L. G. DE. **Inteligências Múltiplas e o processo avaliativo.** Universidade Federal do Ceará Centro de Desenvolvimento Científico e Tecnológico Faculdade de Educação Departamento de Fundamentos da Educação Curso de Especialização em Avaliação Psicológica Interventiva na Saúde e na Educação, 2004.
- BRUNI, A. L. **Estatística Aplicada à Gestão Empresarial.** 3.ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- BRUNING, C. RASO, C. C. **Comportamento organizacional e intraempreendedoríssimo.** Curitiba: Intersaberes, 2015
- CALABRIA, O. **Os significados de “intuição”, suas subdivisões e objetos.** Universidade Federal de Uberlândia. Campinas, 2017.
- CARBONE, P.P., BRANDÃO, H. P., LEITE, J.B. D., VILHENA, R.M.P. **Gestão por competências e Gestão do conhecimento.** Rio de Janeiro: Editora FGV - 3ª edição, 2009.
- CAVAZOTTE, F. S. C. N., LEMOS A. H. C., VIANA, M. S. A. **Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais?** Caderno EBAPE. FGV, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512012000100011>
- FLEURY, M. T. L., FLEURY; A. **Construindo o conceito de competência.** RAC, Edição especial, 2001.
- FREITAS, H., OLIVEIRA, M., SACCOL, A. Z., MASCAROLA, J. **O método de pesquisa Survey.** Revista de administração. São Paulo, 2000.
- GOLEMAN, D. **Inteligência emocional.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2012. DISPONÍVEL EM: <https://lelivros.love/book/baixar-livro-inteligencia-emocional-daniel-goleman-em-pdf-epub-e-mobi-ou-ler-online/>
- JOYCE, P., SILLS, C. **Técnicas em Gestalt: aconselhamento e psicoterapia.** Editora Vozes, Petrópolis, 2016.

LOPES JUNIOR, D. da S. **Espiritualidade e voluntariado no desenvolvimento de Soft Skills. Tese (doutorado)** – Universidade Estadual de Campinas – Faculdade de Ciências Aplicadas. Limeira, SP: [s.n.], 2020

MARTINS, J. C. C. **Soft Skills: conheça as ferramentas para você adquirir, consolidar e compartilhar conhecimentos.** Rio de Janeiro, Editora Brasport, 2017.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de Marketing.** Porto Alegre, Editora Bookman - 6ª edição, 2012.

PAULO MARTINS, J. P. **Fenomenologia e neurociência: uma relação possível.** Universidade Estadual Paulista – Unesp. Faculdade De Filosofia E Ciências. Programa De Pós-Graduação Em Filosofia. Marília, 2015.

PEDROSA, A. R. P. C. **Identificação de metacompetências através de um Sistema de Competências e determinação de perfil de competências.** Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa. Lisboa, 2016.

PEDROSA, N., SILVA, L. **A importância dos Soft Skills nas descrições das vagas de gerente de projetos de TI.** Revista Alcance - volume nº 26. 45-60, 2019.

PIAGET, J. **Psicologia da Inteligência.** Editora Vozes, 2013.

PILETTI, N. **Aprendizagem: Teoria e Prática.** Editora Contexto. São Paulo, 2013.

ROBBINS, S.P.; JUDGE, T.A., SOBRAL, F. **Comportamento organizacional.** 14ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional.** São Paulo: Pearson, 2005.

SMOLE, K. C. S. **Múltiplas Inteligências na Prática Escolar.** Ministério da Educação, Secretaria de Educação a Distância. Brasília, 1999.

TOSTA, K. C. B. T. **Pesquisa Mercadológica.** 2ª Edição Revisada e Atualizada. Departamento de Ciências da Administração - UFSC, 2013.

ZOHAR, D., MARSHALL I., **QS: inteligência espiritual.** Rio de Janeiro: Viva Livros, 2017. DISPONÍVEL EM: <https://www.pdfdrive.com/qs-intelig%C3%Aancia-espiritual-e195085311.html>



Ministério da Educação
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo
Câmpus Caraguatatuba
DIRETORIA ADJUNTA EDUCACIONAL

OFÍCIO N.º 295/2021 - DAE-CAR/DRG/CAR/IFSP

Apêndice B

Termo de autorização de Divulgação

Eu Érika Stefanny Sena Brazolim, prontuário CG3002853, aluno(a) do curso de Tecnologia em Processos Gerenciais, na qualidade de titular dos direitos morais e patrimoniais da autoria do(a)

(X) trabalho de conclusão de curso () dissertação () tese, que tem por título: A ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES DESENVOLVIMENTO DE SOFT SKILLS, em consonância com as disposições da Lei nº 9.610 de 19 de fevereiro de 1998, autorizo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo a:

- (X) Incorporar o trabalho ao acervo digital das bibliotecas do IFSP
- (X) Incorporar o trabalho ao acervo impresso da biblioteca do Câmpus Caraguatatuba (SP)
- (X) Permitir a consulta, pesquisa e citação do trabalho, desde que citada a fonte.
- (X) Divulgar o trabalho a partir da data: 01 /12 / 2020. (Obs. O prazo máximo de espera para divulgar o trabalho é de um ano).

O trabalho está sujeito a registro de patentes e foi encaminhado ao Núcleo de Inovação Tecnológica (NIT) do IFSP?

(X) Não

() Sim

Caraguatatuba, 06 de agosto de 2021.

Documento assinado eletronicamente por:

- Erika Stefanny Sena Brazolim, CG3002853 - Discente, em 10/08/2021 21:47:43.
- Dionysio Borges de Freitas Junior, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 09/08/2021 15:06:29.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 09/08/2021. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsp.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 216570

Código de Autenticação: aba8e6ebfb



Avenida Babiá, 1739, Indaiá, CARAGUATATUBA / SP, CEP 11665-071

Fone: Sem Telefones cadastrados

OFÍCIO N.º 295/2021 - DAE-CAR/DRG/CAR/IFSP