

Poder e Religião: a Doutrina Espírita no Modo de Pensar dos Gestores de Uberaba/MG

Vinicius Silva Flausino¹
Cintia Rodrigues de Oliveira Medeiros²
Valdir Machado Valadão Júnior³

Nesta pesquisa, nosso objetivo é analisar a influência do Espiritismo Kardecista no modo de pensar dos gestores adeptos dessa doutrina, tratando-a como um sistema cultural. Os princípios, valores e crenças religiosos exercem influência sobre seus adeptos, trazendo implicações para a vida prática nas diversas interações sociais, incluindo-se aquelas desenvolvidas no âmbito organizacional. Buscando compreender essa influência por meio do conceito de poder pastoral, entrevistamos doze gestores adeptos dessa doutrina e residentes na cidade de Uberaba/MG, e, como técnica de análise, utilizamos a análise de conteúdo. Como resultados, a partir da categoria "roteiro de vida: princípios da doutrina espírita", identificamos duas subcategorias: (1) o espírito cria seu próprio destino; e (2) na casa de meu Pai há muitas moradas. Esta pesquisa contribui para o campo dos estudos organizacionais por explorar a conexão entre religião e poder no contexto das organizações, visto que o poder é um conceito central nesse campo.

Palavras-chave: Religião; Poder; Gestão.

Power And Religion: The Spiritism Doctrine In The Way Of Thinking Of Managers From Uberaba, State of Minas Gerais

In this research, our aim is to analyze the influence of Kardecist Spiritism in the way of thinking of managers adherents to this doctrine, treating it as a cultural system. The principles, values and religious beliefs influence its followers and have implications for practical life in various social interactions, including those developed in a organizational context. Trying to understand this influence through the concept of pastoral power, we conducted interviews with twelve managers followers of this doctrine and residents in the city of Uberaba, State of Minas Gerais. Content analysis was used as a qualitative analysis technique. From the findings of the category "life script: principles of Spiritism" two subcategories were identified: (1) the spirit creates its own destiny and (2) my Father's house has many rooms. This research contributes to the field of organizational studies by exploring the connection between religion and power in the organizations context, since power is a central concept in this field.

Keywords: Religion; Power; Management.

¹ Mestre em Administração pela Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia (FAGEN/UFU). Professor do curso de Publicidade e Propaganda da Universidade de Uberaba (UNIUBE). E-mail: vinicius.flausino@uftm.edu.br.

² Doutora em Administração pela Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas (EAESP/FGV). Professora da FAGEN/UFU. E-mail: cintia@ufu.br.

³ Doutor em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Professor da FAGEN/UFU. E-mail: valdirjr@ufu.br.

<http://dx.doi.org/10.21714/2237-51392018v22n1p058076>.

Artigo recebido em 08/04/2016 e aprovado em 16/04/2018. Artigo avaliado em *double blind review*.

Editora responsável: Isabel de Sá Affonso da Costa



1. Introdução

Os estudos teóricos no campo das organizações e da administração abarcam uma variedade de fenômenos estudados em diferentes campos de conhecimento. Embora a religião tenha importância reconhecida em todas as sociedades e economias, estudos que buscam entender a religião no contexto organizacional têm sido negligenciados por teóricos organizacionais e da administração (TRACEY; PHILLIPS; LOUNSBURY, 2014). Apenas em tempos mais recentes o interesse de acadêmicos e praticantes de organizações pelos temas religião e espiritualidade apresentou um crescimento (TECCHIO; CUNHA; SANTOS, 2016), por volta do início deste século. Esses dois termos são pesquisados por diferentes abordagens, sendo considerados inseparáveis e idênticos, por muitos autores, como King e Crowter (2004); como distintos, a exemplo de Harrington, Preziosi e Gooden (2001); e como complementares (SILVA, 2008). A perspectiva que se orienta pela distinção entre os dois termos, que adotamos nesta pesquisa, é justificada pelo entendimento de que religião se refere a um sistema de crenças, rituais, cerimônias e práticas formais, isto é, o termo está ligado ao sistema institucionalizado, enquanto que a espiritualidade está relacionada com as qualidades espirituais do homem, portanto, de caráter mais individualizado (ASHMOS; DUCHON, 2000; FRY; SLOCUM JR., 2008).

Neste artigo, nos orientamos pela concepção da religião como um sistema cultural utilizado para estruturação, manipulação e controle de diversas sociedades, visto que ela empresta significado e coesão ao sistema de valores em vigor, embora isso não ocorra de maneira muito rígida. Essa noção de que a religião ajusta as ações humanas a coloca como uma esfera particular da cultura, feita de crenças, ritos e organizações, tal qual a economia, a política, a arte e a ética (TILLICH, 2005).

Sendo assim, os princípios, valores e crenças religiosos exercem influência sobre seus adeptos, trazendo implicações para a vida prática nas diversas interações sociais, incluindo-se aquelas desenvolvidas no âmbito organizacional. Hicks (2003), ao tratar da religião no ambiente de trabalho, enfatiza os conflitos potenciais entre o comprometimento religioso de um lado e as responsabilidades do empregador do outro. Esse último, muitas vezes, considera uma competição de lealdades entre duas instituições: a empresa e os valores religiosos, pois os membros de comunidades religiosas em particular podem “levar sua fé ao trabalho”, influenciando as suas ações cotidianas.

Nos seus estudos sobre a sociedade disciplinar, Foucault (1995) também reconhece a influência da religião sobre a disciplina da vida e do trabalho, desenvolvendo o conceito de poder pastoral. Esse tipo de poder é exercido na condução de um grupo de homens para a sua salvação, utilizando de técnicas como a direção espiritual e a confissão, que é a extração da verdade.

O último recenseamento realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontou que 91,9% das pessoas declararam possuir alguma crença religiosa (BRASIL, 2010). Na mesma pesquisa, os adeptos ao Espiritismo somaram 2,01% da população, equivalente a um crescimento de 51,5% em dez anos (BRASIL, 2000; 2010). Diante da expressividade da religião e da doutrina espírita no contexto nacional, e do aumento do número de adeptos ao Espiritismo Kardecista, justificam-se estudos para melhor compreensão de como tais fenômenos influenciam a atuação dos gestores de organizações.

Ainda que reconheçamos a controvérsia a respeito de a doutrina do Espiritismo ser ou não ser considerada religião, nosso objetivo nesta pesquisa é analisar a influência do Espiritismo Kardecista no modo de pensar dos gestores adeptos a essa doutrina, tratando-a como um sistema cultural. Para alcançar esse objetivo, entrevistamos doze gestores da cidade de Uberaba-MG, localidade reconhecida por abrigar um número significativo de centros espíritas. Carisio (2008) afirmava que existiam mais centros espíritas em Uberaba do que em toda a Europa, o berço da doutrina. As entrevistas foram analisadas por meio da técnica de análise de conteúdo temática.

Além desta introdução, estruturamos este artigo em quatro partes: (1) referencial teórico, no qual apresentamos o arcabouço teórico do estudo; (2) a descrição dos métodos de procedimento da pesquisa, com o detalhamento da metodologia utilizada; (3) a análise de resultados, em que apresentamos os principais achados empíricos; e, por fim, (4) as considerações finais, com nossa interpretação sobre os resultados, apontamentos para futuras pesquisas e limitações do estudo.

2. Religião, Cultura e o Poder Pastoral

A religião é um vínculo entre o profano e o sagrado, entre a Natureza (água, fogo, ar, animais) e as divindades que nela habitam (CHAUÍ, 2001). Dürkheim (1996) define a religião como um sistema solidário de crenças e práticas relativo a entidades sacras e que une seus adeptos. Wildes (1995) considera a religião como um conjunto de crenças, leis e ritos que visam a um poder que o homem considera supremo, do qual é dependente, e com o qual tem um relacionamento e obtém favores. São questões sagradas exercidas no seio de uma instituição, ligadas às estruturas formais e dogmáticas e, principalmente, relacionadas às questões do além-morte. Embora esteja ligado a um sistema de dogmas, de crenças, de rituais e de ações, o movimento acelerado da separação da Igreja e do Estado das distintas esferas sociais (BERGER, 1985) trouxe a possibilidade de transformação dos sistemas religiosos, tornando a religião cada vez mais presente na sociedade, influenciando, inclusive, decisões organizacionais (MITROFF; DENTON, 1999; HILARY; HUI, 2008).

Reconhecendo que raramente a religião constitua em objeto de pesquisas no campo dos estudos organizacionais e da administração, Tracey et al. (2014) e Weaver e Stansbury (2014) argumentam sobre a pertinência e relevância de estudos que considerem religião e organizações, pois as pessoas não deixam suas crenças e práticas religiosas quando tornam-se membros de uma organização e, ainda, práticas religiosas estão presentes em ambientes corporativos (TRACEY, 2012).

Pesquisas que associam religião e organizações no campo dos estudos organizacionais e da administração receberam maior atenção em tempos recentes (TECCHIO; CUNHA; SANTOS, 2016). Essas pesquisas se desenvolveram por diferentes abordagens, incluindo aquelas que tratam a espiritualidade nas organizações como sinônimo de religião, sobre o que não existe consenso. Espiritualidade diz respeito à subjetividade da experiência humana (HILL; PARGAMENT, 2003) em busca da compreensão de questões fundamentais da vida, podendo ou não levar ao desenvolvimento de rituais religiosos (SILVA, 2008). Para o entendimento do significado desse termo, Unruh, Versel e Kerr (2002) destacam dois elementos importantes: a transcendência, que significa uma experiência além do campo existencial diário e a conexão, que significa uma ligação com as pessoas, com a natureza e com o cosmos.

Estudos sobre espiritualidade nas organizações buscam mostrar como as suas dimensões explicam o comprometimento organizacional (REGO; CUNHA; SOUTO, 2007); explorar a espiritualidade como forma de controle nas organizações (MATOS et al., 2011); verificar a relação entre as práticas de espiritualidade e o valor organizacional (CARDOSO; SANTOS, 2017; JULIÃO; SANTOS; PAIVA, 2017); estudar a relação entre espiritualidade nas organizações e a criação do conhecimento (TECCHIO; CUNHA ; BRAND, 2018), criar escalas para medição da espiritualidade no local de trabalho (ASHMOS; DUCHON, 2000); verificar o efeito da espiritualidade na efetividade das equipes (DANIEL, 2010); estudar a espiritualidade como característica de um tipo de liderança (FAIRHOLM, 1996; FRY, 2003; FRY; SLOCUM, 2008; FRY, 2008); verificar o impacto da espiritualidade no desempenho (GARCIA-ZAMOR, 2003; GIACALONE; JURKIEWICZ, 2003), entre outros. Nesse âmbito, destacam-se as pesquisas sobre a gestão denominada de economia de comunhão, uma iniciativa originada dos Movimentos dos Focolares, de caráter cristão (religioso), tendo a partilha de bens, ou seja, a comunhão, um papel central para que as pessoas vivam com dignidade (FERREIRA et al., 2016).

A distinção entre religião e espiritualidade tem como base a definição de religião como um sistema de crenças, rituais, cerimônias e práticas formais, diferentemente da noção de espiritualidade que está relacionada com qualidades espirituais (ASHMOS; DUCHON, 2000; FRY; SLOCUM JR., 2008). Entre os trabalhos que consideram religião nas organizações, destacamos o de Weaver e Stansbury (2014), que desenvolveram uma abordagem teórica para entender como e porque crenças religiosas, compromissos e práticas que os funcionários trazem para o local de trabalho têm impactos comportamentais variados; de Almeida (2006), sobre a expansão da igreja pentecostal; aqueles que relacionam empreendedorismo e religião (CARSWELL; ROLLAND, 2007; DODD; GOTSIS, 2007; PEARCE; II, FRITZ.; DAVIS, 2010; DOUGHERTY et al., 2013), entre outros.

Para discussão da doutrina espírita como um sistema cultural, nos orientamos pelo significado que Geertz (2008) atribui à religião e à cultura. Geertz (2008) analisa a religião em sua dimensão cultural, definindo-a como um

“(1) sistema de símbolos que atua para (2) estabelecer poderosas, penetrantes e duradouras disposições e motivações nos homens através da (3) formulação de conceitos de uma ordem de existência geral e (4) vestindo essas concepções com tal aura de fatalidade que (5) as disposições e motivações parecem singularmente realistas” (GEERTZ, 2008, p. 67).

Essa análise de Geertz (2008) permite o entendimento de que religião é um conjunto de crenças e visões de mundo que direcionam as atividades do homem. Narrativas, símbolos, mitos, tradições e histórias sagradas dão sentido à vida e explicam a sua origem. Aqui é preciso ressaltar que Geertz (2008, p. 72) utiliza o termo cultura como “um padrão de significados transmitido historicamente, incorporado em símbolos, um sistema de concepções herdadas expressas em formas simbólicas por meio das quais os homens comunicam, perpetuam e desenvolvem seu conhecimento e suas atividades em relação à vida”.

No diálogo proposto por Morgan (1977) entre a teologia e antropologia, representadas por Tillich (1969) e Geertz (1968), respectivamente, o termo significado ganha papel central, pois é partir do entendimento desse termo que o filósofo teólogo Tillich (1969) e o

antropólogo Geertz (2008) analisam, respectivamente, a cultura e a religião como sistemas de significados que dirigem as atividades humanas. Kvrlezhev (2008, p. 26) afirma que, ao longo do tempo, cultura passou a desempenhar o papel de sucessora da religião, isso porque cultura é uma “esfera de significados e símbolos suficientemente para suprir as necessidades espirituais da humanidade”.

Essa constatação suscita ainda a relação entre ideologia, cultura e religião. Williams (1996) revisa as abordagens da religião como um recurso político, identificando duas correntes: a primeira, culturalista, enfatiza valores e uma implícita definição de cultura como religião; e uma segunda que considera religião como ideologia. Geertz (2008) explica a ideologia e a religião como sistemas culturais, o que Williams (1996) não concorda, entendendo que a ideologia é parte de um sistema cultural, e não o próprio. Para Geertz (2008), a religião, como um recurso político, é tanto cultura como ideologia, visto que pode ser utilizada como uma ferramenta ideológica.

A reflexão sobre os fenômenos religiosos também pode ser encontrada em Foucault (1996), e, embora a religião não tenha sido uma preocupação central do autor, atravessa de diferentes formas o seu pensamento. Para esse filósofo, as doutrinas obedecem a um processo de ordenação do discurso, um discurso que coage e é coagido para e pela lógica da identidade. Assim como os discursos, as doutrinas obedecem a uma lógica ordenada, pois não se limitam ao número de indivíduos que falam, mas, sim, essas são difundidas em um conjunto de discursos que uma quantidade numerosa de indivíduos define sua “pertença recíproca”. Para Foucault (1996, p. 42), “a pertença doutrinária questiona o sujeito que fala e, um através do outro. Questiona o sujeito que fala através e a partir do enunciado, como provam os procedimentos de exclusão e os mecanismos de rejeição que entram em jogo quando um sujeito que fala formula um ou vários enunciados inassimiláveis [...]”.

Todavia, Foucault não relega a religião a uma prática doutrinária de códigos que sujeita o indivíduo pelo discurso, mas sim, a religião oferece um aparato discursivo que produz o indivíduo, o corpo, o desejo, dizendo a ele quem é, o que deve gostar, o que é errado e normal no campo da religião e da ciência. Esse autor se interessou pela governamentalidade moderna, a qual buscou formas da conduta religiosa na pastoral cristão para refletir sobre o que ele chamou de poder pastoral, cujo objetivo final seria assegurar a salvação do sujeito em terra fértil (FOUCAULT, 2003).

O poder pastoral é, conforme Foucault (2004, p.329), o direcionamento e o governo das almas, e seu exercício resulta na obediência irrestrita ao outro. As técnicas utilizadas para o exercício desse poder é a direção espiritual e a confissão. O pastor dá uma direção para a conduta cotidiana, ensinando o que se deve saber e o que se deve fazer. Conforme Foucault (1995), trata-se de uma “modulação cotidiana” visando uma direção para a conduta integral do sujeito. Essa modulação cotidiana, exercida continuamente, obriga o sujeito a dizer sempre a verdade, o que, para Foucault (2008, p. 242), consiste na originalidade do cristianismo, e “não a salvação, não a lei, não a verdade”.

Ainda que o Espiritismo seja reconhecido como uma doutrina, no conjunto de suas práticas cotidianas, preserva um arcabouço de significados que foram transmitidos aos seus seguidores por meio de rituais, cerimônias, dogmas (LEWGOY, 2004) e que no Brasil assumiu um caráter assistencialista, tradicionalista, paternalista e baseado na prática da caridade (LEWGOY, 2001; CARISIO, 2008). O espiritismo é uma religião alternativa que professa uma

crença que constitui-se em um desafio ao catolicismo: o progresso moral pela reencarnação (SHARP, 1999). Nesse entendimento, esta pesquisa considera o Espiritismo um sistema cultural, acompanhando a perspectiva de Geertz (2008) sobre a religião.

3. A Doutrina Espírita Kardecista

No Brasil, o último recenseamento realizado pelo IBGE indicou que 91,9% da população possuía alguma religião (BRASIL, 2010) – o cenário, portanto, é semelhante àquele indicado por McCormick (1994), e levanta o questionamento sobre como tal religiosidade pode influenciar a atuação dos gestores nas organizações. Entre os anos de 2000 e 2010 houve significativas alterações na composição das religiões adotadas pelos brasileiros, com queda do número de praticantes do catolicismo e aumento de outras religiões. Dentre elas, destaca-se o Espiritismo, cujo crescimento de adeptos no período foi de 51,5%, totalizando 2,01% da população do país em 2010 (BRASIL, 2000; 2010). Ponderando que nem todos os adeptos à Doutrina Espírita a consideram uma religião (LEWGOY, 2006; CARÍSIO, 2008), este número pode ser ainda maior. Na cidade de Uberaba – MG, que abrigou o médium espírita Chico Xavier durante a maior parte de sua vida, a comunidade Espírita apresenta números ainda mais expressivos. Do total da população, 15,56% afirmaram ser adeptos à Doutrina Espírita, caracterizando-a como a segunda maior religião da cidade no recenseamento do ano de 2010 (BRASIL, 2014), motivo pelo qual optamos pela realização da presente pesquisa na cidade. A seguir, apresentamos algumas características da Doutrina Espírita.

O Espiritismo Kardecista surgiu na França do século XIX, a partir dos trabalhos de Allan Kardec – pseudônimo do pedagogo e educador Hippolyte Léon Denizard Rivail – especificamente, do Livro dos Espíritos, uma das principais obras relacionadas à Doutrina (FEDERAÇÃO ESPÍRITA BRASILEIRA, 2012), tornando-se um movimento cultural popular (SHARP, 1999). A origem do Espiritismo deu-se a partir do estudo do fenômeno das mesas girantes (SHARP, 1999), as quais “[...] eram alvo de curiosidade e de extensas reportagens, pois moviam-se, erguiam-se no ar e respondiam a questões mediante batidas no chão” (FEDERAÇÃO ESPÍRITA BRASILEIRA, 2012). Esse fenômeno não foi aceito facilmente por Rivail, adepto de rigoroso método de investigação científica, mas que estudou-o atentamente, observando a existência de uma força inteligente que movia as mesas, a qual identificou como os ‘Espíritos dos homens’ que haviam morrido.

Contextualizando o surgimento da Doutrina Espírita, Lewgoy (2006, p. 156) afirmou que “O espiritismo de Kardec nasce envolto no ethos secular e anticlerical na França de Napoleão III, onde a ciência é um símbolo iluminista e uma bandeira instituinte dos movimentos progressistas e laicos das mais variadas matizes políticas, como socialistas, maçons e espíritas”. O Espiritismo nega a realidade de inferno, purgatória e a salvação eterna, substituindo essas ideias por uma doutrina da reencarnação. Os espíritas franceses acreditavam que a alma viveria uma série de vidas, e, assim, haveria um progresso moral, espiritual e intelectual a cada vida, e médiuns fariam o contato entre o espírito e o seguidor. Essa ideia tirava o poder dos padres para interpretar as mensagens vindas dos mortos (SHARP, 1999). Segundo Lewgoy (2006, p. 157), “Ao lado da busca de uma moral contida nas mensagens psicografadas, há uma edificação de uma linguagem experimental para

redescrever um espectro de fenômenos que pertenciam à tradição popular judaico-cristã, como comunicação com os mortos, sonhos com parentes falecidos e aparições de fantasmas”.

O Espiritismo Kardecista, assim, surge como uma doutrina que buscava conciliar o pensamento religioso com a materialidade científica, buscando, em um contexto marcado pela negação aos dogmas religiosos e pela expectativa do progresso, a solução para as inquietações espirituais vivenciadas por parte da elite intelectual da época. Para Lewgoy (2006), com o desinteresse de cientistas pelos fenômenos parapsicológicos a partir do início do século XX, a proposta de conciliação entre religião e ciência não obteve sucesso, o que contribuiu para a ocorrência de divisões internas na comunidade espírita, parte atrelada à cientificidade e parte à religião – divisões agravadas nos dias atuais em função da inexistência de autoridades centrais ou livros sagrados que pudessem orientar os praticantes.

Carísio (2008) apontou que a introdução do Espiritismo Kardecista no Brasil se deu em meados do século XIX, a partir da sua adoção por uma parcela da população pertencente à elite da época, predisposta a aceitar as tendências e a racionalidade europeias. A Doutrina conseguiu superar as dificuldades externas – principalmente a resistência da Igreja Católica – , mas dificuldades internas promoveram a fragmentação do movimento, principalmente devido à divisão entre grupos que a consideram como ciência ou como religião (CARÍSIO, 2008). Mesmo o estabelecimento da Federação Espírita Brasileira só foi possível devido à manutenção da “[...] autonomia individual, administrativa e patrimonial das entidades adesas” (FEDERAÇÃO ESPÍRITA BRASILEIRA, 2014b).

A Doutrina Espírita apresenta determinados princípios, que devem ser seguidos pelos seus praticantes. Dentre eles, destacam-se: (1) a existência de Deus – Deus existe e é a origem e o fim de tudo. O criador, causa de todas as coisas; (2) a imortalidade da alma – o ser humano é um espírito, filho de Deus, que pode evoluir; (3) a pluralidade das existências – pela reencarnação, o espírito tem possibilidade de se desenvolver, evolucionar, tornar-se cada vez melhor, mais perfeito; (4) a pluralidade dos mundos habitados – existem mundos superiores e mundos inferiores à Terra, e a (5) comunicabilidade dos espíritos – os espíritos são seres humanos desencarnados e estão por toda parte.

Carísio (2008) elenca os seguintes princípios: a influência de espíritos (benignos ou maléficos) nas ações humanas; o livre-arbítrio; a reencarnação – sucessão de existências físicas. E a Federação Espírita Brasileira (2014c) destaca como princípios da doutrina espírita: a evolução espiritual, que culmina na perfeição do espírito; a moral de Cristo como norteadora das práticas para a evolução espiritual, com foco na humildade, simplicidade e caridade; a crença na existência de leis divinas, que abrangem leis físicas e morais; e na compensação dos atos praticados em vidas passadas, que se refletiriam em penas ou gozos na vida atual (FEDERAÇÃO ESPÍRITA BRASILEIRA, 2014c).

As considerações de Carísio (2008) a respeito dos princípios da Doutrina Espírita apontam para a existência de, por um lado, o determinismo dos espíritos sobre as ações dos indivíduos que, por outro lado, possuem livre-arbítrio. Assim, esse seria um “livre-arbítrio determinado”. Outro ponto levantado por Carísio (2008) diz respeito à grande influência das “leis divinas” na organização das entidades espíritas e na conduta dos indivíduos. Contudo, tentativas de regulamentação propostas pela Federação Espírita Brasileira (FEB), coerentes com tais leis, sofreram resistência por parte dos federados por crerem na redução da espontaneidade e de sua autonomia. Carísio (2008) enfatiza ainda o conflito entre as leis

divinas, compreendidas pelos adeptos do Espiritismo como perfeitas, e as leis de César (leis humanas), imperfeitas. Existiria a busca pela conciliação entre ambas, mas com a supremacia das primeiras perante as segundas (CARÍSIO, 2008).

A caridade, meio para a evolução espiritual, foi um ponto central identificado por Carísio (2008) na prática do Espiritismo. Ela pode se expressar na dedicação ao outro, pela promoção do conforto material e espiritual, bem como pelo trabalho voluntário, destinados àqueles que necessitam (CARÍSIO, 2008). Conforme a autora, o trabalho voluntário é considerado uma terapia, principalmente àqueles que o praticam. Ele consistiria em uma das formas de aplacar a dor espiritual, principalmente daqueles que ingressam na doutrina em algum momento de sofrimento. Carísio (2008) identificou duas formas principais para o ingresso no Espiritismo: “pelo amor”, a partir da afinidade com os princípios da doutrina – ou pelo nascimento em “berço espírita” -; ou “pela dor”, consistindo no ingresso de indivíduos em momentos de fragilidade emocional e espiritual.

A autonomia das entidades espíritas produz formas peculiares da prática da doutrina. Influenciado por Chico Xavier, *médium* espírita que viveu na cidade entre os anos de 1959 e 2002, o Espiritismo praticado em Uberaba – MG apresenta procedimentos por vezes distintos daqueles praticados em outras localidades. O intenso foco na caridade – cujos críticos identificaram como assistencialismo; o grande reconhecimento do poder público, originando relações por vezes privilegiadas às entidades espíritas da localidade; o apego à simplicidade; e o foco na perspectiva religiosa da Doutrina Espírita são características marcantes do Espiritismo praticado na cidade de Uberaba (CARÍSIO, 2008).

As evidências encontradas no estudo descrito acima vão ao encontro e se comunicam com os resultados apresentados anteriormente por Lewgoy (2001 e 2004). Particularmente, nesse primeiro trabalho, o autor estabelece uma comparação entre o modelo de espiritismo de Allan Kardec e a orientação de Chico Xavier que se diferem, entre outros aspectos, na noção de caridade, racionalidade, unidade de trabalho, subordinação às entidades superiores. Essa diferenciação ilustra, claramente, as divergências entre a doutrina conforme concebida na Europa e a sua adaptação ao Brasil, ao mesmo tempo, traz como resultado uma aproximação, identificando-a com a cultura nacional. Já no segundo, o autor mergulha em uma análise do papel que a leitura tem em relação aos elementos significantes e que orientam a ação de um grupo de estudos espíritas.

Tendo sido caracterizadas a Doutrina e suas especificidades no contexto uberabense e brasileiro, a seguir apresentamos os procedimentos metodológicos que nortearam a presente pesquisa.

4. Procedimentos Metodológicos

Para alcançarmos o objetivo proposto, realizamos uma pesquisa de natureza qualitativa, do tipo estudo de caso (GIL, 2007). Esse tipo de pesquisa, conforme Alves-Mazzotti (2006, p. 640), é aquele que focaliza apenas uma unidade, neste caso, gestores adeptos de uma determinada doutrina, com o propósito de identificar e traduzir o sentido dos fenômenos do mundo social (NEVES, 1996). Os resultados identificados na pesquisa qualitativa guardam estreita relação com o pesquisador e com um contexto específico. Conforme apontado

anteriormente, a cidade de Uberaba foi escolhida para a realização da pesquisa devido à importância da Doutrina Espírita para o município.

Realizamos a coleta de dados a partir de doze entrevistas individuais com gestores adeptos à Doutrina Espírita. Os dois primeiros entrevistados foram escolhidos pelo critério da acessibilidade, por serem conhecidos dos pesquisadores. Para os demais entrevistados, optamos pela técnica do tipo “bola de neve”, na qual os entrevistados indicam outras pessoas de perfil semelhante para a realização da pesquisa (BIERNACKI; WALDORF, 1981). A coleta de dados se findou tão logo observamos a saturação das respostas. Os sujeitos da pesquisa foram escolhidos pela acessibilidade, sendo os resultados considerados válidos e possíveis extrapolações dos resultados devem levar em consideração o contexto no qual estes foram analisados.

As entrevistas foram conduzidas de forma individual, considerando, assim, o ponto de vista do entrevistado (GASKELL, 2003). Em função da dificuldade dos entrevistados –em sua maioria, os gestores possuíam pouca disponibilidade de horário – optamos pela realização de entrevistas semiestruturadas aplicadas por e-mails. A entrevista semiestruturada foi adequada ao nosso propósito, pois buscamos “[...] delimitar o volume das informações, obtendo assim um direcionamento maior para o tema” (BONI; QUARESMA, 2005, p. 75). Solicitamos aos entrevistados que especificassem ao máximo a relação da Doutrina Espírita com a gestão praticada pelos mesmos. No caso de dúvidas, retornamos ao entrevistado por meio de contato telefônico ou por e-mail, para esclarecimento. Apesar das precauções tomadas, entendemos o método de coleta de dados como uma das principais limitações da pesquisa, por não permitir aos pesquisadores a observação de aspectos não expressos pelos entrevistados, bem como do contexto onde atuam. No Quadro 1, apresentamos a caracterização dos entrevistados, atribuindo-lhes nomes fictícios com a finalidade de preservar sua identidade.

Quadro 1 – Relação dos entrevistados

Entrevistado(a) nº/nome*	Idade	Sexo	Profissão	Tempo de atuação em cargo de gestão
1 - ANA	47 anos	Feminino	Pedagogo	12 anos
2 - MARIA	47 anos	Feminino	Advogada	20 anos
3 - JOSÉ	61 anos	Masculino	Administrador	33 anos
4 - JOANA	55 anos	Feminino	Analista de TI	36 anos
5 - ELZA	56 anos	Feminino	Servidor Público	24 anos
6 - TADEU	59 anos	Masculino	Gestor de Obras	16 anos
7 - JOÃO	52 anos	Masculino	Administrador Hospitalar	mais de 20 anos
8 - VERA	39 anos	Feminino	Publicitária	10 anos
9 - MANOEL	47 anos	Masculino	Publicitário	21 anos
10 - MARCIA	38 anos	Feminino	Publicitária	19 anos
11 - CARLA	42 anos	Feminino	Servidor Público	13 anos
12 - CLEUZA	32 anos	Feminino	Servidor Público	10 anos

Fonte: Elaborado pelos autores.

Para a análise do *corpus* da pesquisa, utilizamos a técnica da análise do conteúdo, caracterizada por Bauer (2003, p. 191) como "[...] uma técnica para produzir inferências de um texto focal para seu contexto social de maneira objetivada". A análise de conteúdo, a partir da identificação das dimensões sintática e semântica do *corpus* da pesquisa, procura reconstruir determinados valores, atitudes, concepções e pré-concepções referentes a determinado contexto social - no caso do presente estudo, o modo de pensar de gestores adeptos à Doutrina Espírita na cidade de Uberaba - MG. Nesta pesquisa, uma categoria foi selecionada *a priori*, qual seja, "roteiro de vida: princípios da doutrina espírita" e, na análise, duas subcategorias foram identificadas: (1) o espírito cria seu próprio destino; e (2) Na casa de meu Pai há muitas moradas. A seguir, apresentamos os principais resultados desta pesquisa.

5. Princípios da Doutrina Espírita Expressos na Fala dos Entrevistados

Nesta seção, discutimos as subcategorias identificadas analisando-as como parte de um sistema cultural que influencia o modo de pensar dos adeptos de uma religião, neste caso, especificamente, da doutrina espírita. Estabelecemos a categoria "roteiro de vida: princípios da doutrina espírita" em virtude do nosso objetivo a ser alcançado. As falas dos entrevistados são bastante expressivas quanto aos princípios da doutrina espírita serem um roteiro de vida para os entrevistados. Esse roteiro é interpretado por nós como um sistema cultural descrito por Geertz (2008) que cria disposições e motivações no homem para desenvolver suas atividades cotidianas.

Realizamos a primeira questão da entrevista com o objetivo de saber como se deu a iniciação do entrevistado na doutrina espírita. Do mesmo modo que Carísio (2008) identificou duas formas principais para o ingresso no Espiritismo: "pelo amor", a partir da afinidade com os princípios da doutrina - ou pelo nascimento em "berço espírita" -; ou "pela dor", consistindo no ingresso de indivíduos em momentos de fragilidade emocional e espiritual, nossa pesquisa também identificou que oito gestores declararam que ingressaram "pelo amor", ou seja, pela afinidade com a doutrina; dois nasceram em berço espírita; e dois afirmaram que buscaram conforto espiritual em momento difícil de suas vidas.

Em seguida, perguntamos aos entrevistados se esses consideram que os princípios da doutrina espírita são benéficos quando praticados no ambiente de trabalho. Os gestores entrevistados disseram procurar promovê-los de alguma forma. Ficou destacado o papel da doutrina espírita para a boa convivência dos indivíduos, conforme expresso pelos entrevistados.

Acredito que a pessoa que tem foco espiritualista é mais sensível às necessidades existenciais dos que se encontram a sua volta (ENTREVISTADA 4).

A Doutrina Espírita é fonte de tranquilidade e equilíbrio para meu dia a dia... (ENTREVISTADA 10).

No trabalho ou em qualquer outro ambiente se praticarmos a lei de ação e reação, que seria fazer aos outros o que gostaríamos que fizessem a nós, certamente tornaríamos a convivência agradável e provocaríamos a sensação de equilíbrio que todos nós precisamos (ENTREVISTADA 11).

A doutrina espírita é um roteiro de vida, um guia para o que saber e o que se deve fazer, implicando a obediência do sujeito ao outro. Ao identificarmos a doutrina espírita no modo de pensar dos entrevistados, destacamos dois princípios doutrinários que foram mais enfatizados na fala dos entrevistados: (1) o espírito cria seu próprio destino; e (2) na casa de meu Pai, há muitas moradas.

Na fala dos entrevistados, foi possível identificar, em diversos trechos, a ideia expressa de que o espírito é dotado da capacidade de escolher entre o bem e o mal, sendo assim, é possível a esse desenvolver, evoluir e aperfeiçoar-se, tornando-se cada vez melhor. Essa evolução requer aprendizado, e o espírito só consegue evoluir por meio de múltiplas experiências de vida. O espírito vive inúmeras existências no mundo, tornando-se melhor, sobretudo, moralmente, aproximando-se, cada vez mais, das Leis de Deus. A reencarnação é um mecanismo poderoso que mostra como Deus não premia ou castiga, mas sim, permite que o homem seja articulador do seu próprio destino, sendo necessário, muitas vezes, de sofrimentos que o leve à melhora e crescimento, pela lei da ação e reação.

Ainda foi possível identificar na fala dos entrevistados a ideia de que existem mundos superiores e inferiores e, no processo de evolução do espírito, o homem pode renascer em um planeta de ordem mais elevada. A Terra é o mundo inferior, porém, o homem pode mudar isso quando praticar o bem de modo que a caridade reine. Há uma crença na pluralidade dos mundos, o que implica na possibilidade de o espírito renascer em outra esfera e, assim, gozar os privilégios de quem vive num mundo melhor, ou seja, existe a salvação.

Esses dois princípios identificados nas falas dos entrevistados evidenciam a sujeição ao poder pastoral, a criação de sujeitos submissos e disciplinados, uma forma de normalização e gerenciamento da vida e do trabalho.

[...] não consigo visualizar a minha vida diária sem o Espiritismo.
(ENTREVISTADA 11).

[...] creio que em todas as nossas atividades, inclusive no ambiente de trabalho, mas não só aí, devemos agir de forma a respeitar as diferenças e os limites e direitos de todos (ENTREVISTADO 7).

Venho aprendendo a ser mais tolerante, paciente, perseverante, e principalmente a fazer o autoconhecimento que me auxilia a perceber quando cometo erros que podem e devem ser corrigidos (ENTREVISTADA 11).

Os gestores entrevistados, em sua maioria, apontaram o controle da ansiedade, a maior tranquilidade e a transcendentalidade como advindos da prática da Doutrina Espírita. Eles destacaram sua própria relação com o espiritismo, mas não se detiveram na perspectiva dos funcionários. Como tais manifestações são subjetivas e carregam significados pessoais,

podemos dizer que os gestores podem não ter conhecimento aprofundado a respeito de tais inquietações em seus empregados, o que não significa que elas não existam.

Uma boa convivência facilitada pelos princípios da doutrina espírita no ambiente de trabalho pode reduzir os efeitos negativos de conflitos, conforme a opinião de alguns entrevistados: “Os conflitos são tratados com mais leveza e a busca de soluções se torna conjunta” (ENTREVISTADA 12). Em um contexto de pressão por resultados e egoísmo, a doutrina espírita “[...] amplia os horizontes, fazendo com que cada um compreenda o próprio papel numa realidade maior, e traz benefícios, não imediatos, mas a médio e longo prazo” (ENTREVISTADO 9). Como expresso pela Entrevistada 11,

Se percebemos o trabalho como uma oportunidade de crescimento intelectual, moral e espiritual, assumimos maior compromisso com as atividades e com as pessoas e sentimos satisfação nas atividades desempenhadas.

Ao encontro da proposição de McCormick (1994), os gestores entrevistados apontaram que a Doutrina Espírita influencia seu modo de conduzir suas unidades. A grande maioria indicou que a maior influência do Espiritismo Kardecista é a prática de uma gestão humanizada, na qual o gestor se “coloca no lugar do outro”:

Tenho certeza que tenho uma relação mais humanizada com os colegas de trabalho, com o desenvolvimento da capacidade de colocar-se no lugar do outro (ENTREVISTADA 1).

A Doutrina Espírita me ajuda a ser melhor a cada dia, a olhar o outro e não só a mim, a descobrir no outro suas potencialidades e ajudá-lo a progredir com o progresso da empresa (ENTREVISTADA 2).

Aprendi no Espiritismo que todas as situações são transitórias e passei a fazer o exercício de me colocar no lugar do outro. Como eu gostaria de ser tratado? (ENTREVISTADO 7).

A preocupação em se “colocar no lugar do outro” na prática da gestão parece estar atrelada à convicção da igualdade na condição de espíritos criados por Deus, que vivenciam diferentes estágios evolutivos (FEDERAÇÃO ESPÍRITA BRASILEIRA, 2014c), em complementação Lewgoy (2001) aponta que o espiritismo no modelo de Chico Xavier há um imbricamento entre o carma e a graça, a dívida e o perdão, a caridade material se associa à evolução espiritual e a graça. Neste sentido, o conceito de reencarnação parece desempenhar um papel primordial:

Passamos a avaliar a vida de um ponto de vista mais amplo, onde cada um tem um papel importante, trazendo bagagens milenares que impactam nosso cotidiano (ENTREVISTADO 9).

Acredito na reencarnação! Esse fato transforma tudo, pois sempre percebo o meu colega como alguém que estou reencontrando. Se tenho uma imensa simpatia, e isso fica evidente pelo prazer de conversar e de aprender com ele, me sinto gratificada pela aproximação. Se ao contrário tenho uma certa

restrição, tento modificar essa aversão internamente, me lembrando continuamente que estou tendo a oportunidade de mudar esse carma (ENTREVISTADA 4).

A abertura ao outro, a aversão aos conflitos, a busca pela compreensão e pela boa convivência no ambiente de trabalho relacionam-se, assim, à crença dos gestores entrevistados na condição de espíritos que se reencontram, buscando a compensação cármica de questões de vidas passadas para a promoção da evolução espiritual (FEDERAÇÃO ESPÍRITA BRASILEIRA, 2014c), em outras palavras, vis-à-vis às reencarnações torna-se necessário ser complacente. Fica subentendido o respeito a uma “lei divina” (CARÍSIO, 2008), como relatado pela entrevistada 8: “[...] a Doutrina Espírita, na minha opinião, [...] está ancorada no princípio de causa e efeito”.

A preocupação com o outro também se relaciona com o princípio da caridade, (LEWGOY, 2004; CARÍSIO, 2008), ressaltado por dois entrevistados, mas caracterizado na fala dos demais. Outros valores apontados pelos gestores entrevistados como presentes em suas práticas de gestão foram o amor fraterno, a paciência, a compaixão, a honestidade, a justiça, o respeito, a sensibilidade, o perdão, a resiliência e a harmonia, cuja prática, relacionada com a moral cristã pregada pela Doutrina, contribuiria para a evolução espiritual (FEDERAÇÃO ESPÍRITA BRASILEIRA, 2014c). Deste modo, mesmo diante da dicotomia determinismo *versus* voluntarismo, como apontado por Carísio (2008), para os entrevistados predomina o princípio do voluntarismo (FEDERAÇÃO ESPÍRITA BRASILEIRA, 2014c):

[Quando] tenho que demitir alguém sempre ouço o que a pessoa tem a dizer e sempre pondero os prós e os contras, mas no fim sou bem realista e digo o que me fez demitir, quais as falhas, para que a pessoa não volte a errar em outra oportunidade. As oportunidades são dadas à pessoa, mas cabe a ela permanecer dando de si em prol da empresa. Esse também é um ensinamento da Doutrina Espírita. Só a própria pessoa pode querer melhorar e mudar; ninguém consegue mudar a outra (ENTREVISTADA 2).

Na relação com a equipe, a maioria dos entrevistados apontou contribuir para desenvolvimento espiritual dos funcionários.

Sempre quando posso e tenho a oportunidade de colaborar e contribuir na evolução do ser humano, procuro ajudar com a Doutrina Espírita, mas somente quando percebo que nossos ensinamentos vão ser úteis e principalmente se serão aceitos (ENTREVISTADA 5).

Procuro sempre que encontro abertura, através de uma conversa informal, através de um conselho, também realizo reuniões gerenciais gerais as quais são conduzidas a partir de um tema. O tema dessa semana foi generosidade (ENTREVISTADA 8).

Como a Doutrina Espírita não se pauta por dogmas, sua prática pode imiscuir-se nas rotinas organizacionais, como apontado pela Entrevistada 8, principalmente considerando-se a influência do gestor na organização. Duas gestoras entrevistadas, contudo, indicaram não buscar tais práticas. Destaca-se a fala da Entrevistada 10:

Respeito na prática a escolha 'religiosa' de cada pessoa que trabalha comigo, no princípio sofri muito com isso... [...] O que consigo fazer é iniciar um diálogo a respeito e se houver clima agradável, coloco meus pontos de vista e sempre cito onde ouvi e aprendi, para não parecer imposição ou algo assim... De vez em quando até convido para um passe...

Mesmo assim, todos os gestores disseram respeitar e tratar igualmente os funcionários que não compartilham de suas crenças. Conforme apontou o Entrevistado 7 "Respeito a crença de cada um e jamais faria algo para mudar a opinião de quem quer que seja". Apesar da inexistência de autoridades centrais ou livros sagrados para a orientação dos praticantes (LEWGOY, 2006), a convivência nos centros espíritas e obras de renome na comunidade Espírita foram apontadas como fontes de influência para alguns entrevistados:

[...] os valores que são trabalhados durante os encontros nos centros espíritas dizem respeito a amor, caridade, paciência, compaixão. (ENTREVISTADA 1).

Pelas leis morais do Livro dos Espíritos estudamos como tornarmos um ser humano melhor [...] (ENTREVISTADA 12).

[...] buscamos seguir e aplicar a lógica Cristã contida na Doutrina (ENTREVISTADO 6).

A identificação de uma "lógica" (ENTREVISTADO 6) e da busca da relação de causa e efeito reiteram, no contexto analisado, a proposta de conciliação entre ciência e religião idealizada pela Doutrina Espírita (LEWGOY, 2006). Contudo, apesar de apenas duas entrevistadas terem denominado o Espiritismo Kardecista como religião, a preocupação com a moral cristã e a crença que todos são espíritos igualmente criados por Deus foram marcantes em todas as entrevistas. Como apontou Carísio (2008), a presença do *médium* Chico Xavier por mais de quarenta anos na cidade de Uberaba conferiu foco à perspectiva religiosa na Doutrina Espírita praticada na cidade.

Outro ponto em que podemos inferir a influência do *médium* refere-se à adesão ao Espiritismo. Dos doze gestores entrevistados, dez converteram-se à Doutrina em algum momento da vida – em sua maioria por afinidade, ou, como apontou Carísio (2008), "pelo amor". Um dos entrevistados aponta que o Espiritismo

É o facho de luz em meio à escuridão de minhas dúvidas, fraquezas, indecisões, provas e adversidades. Fortalece minha fé, sobretudo em relação à capacidade de transformação das pessoas, inibindo os desejos e apegos fúteis, sutizando meus sentimentos, ampliando minha visão de mundo, ampliando minha capacidade de amar incondicionalmente, e projetando minha consciência particular para padrões mais elevados de compreensão e de verdade (ENTREVISTADO 3).

Diante da expressão de tamanha importância da Doutrina Espírita para os gestores que a vivenciam, podemos afirmar, pelas falas dos entrevistados que, no contexto analisado, o

Espiritismo Kardecista e seus princípios estão presentes no modo de pensar dos gestores entrevistados. De forma resumida, podemos destacar algumas implicações da nossa análise:

1 - Elementos fundamentais para o exercício do poder pastoral são a direção espiritual e a confissão. A figura do pastor pode ser identificada com os médiuns, que dirigem espiritualmente os adeptos da doutrina (as ovelhas), conduzindo-os a um local seguro, que é a salvação. Os entrevistados adeptos da doutrina recebem a doutrina como um “facho de luz em meio à escuridão” de suas dúvidas, ou seja, a direção que a doutrina dá a sua vida, o leva a salvação. A confissão, que é a extração da verdade, está presente nas falas, como, por exemplo, o gestor que confessa tentar modificar a aversão que tem de determinada pessoa, lembrando-se sempre que está diante da oportunidade de mudar. É como se, a partir da exposição do seu pecado, o gestor conhece a verdade sobre si, identifica sua culpa, reconhece e a revela para si e para os outros.

2 – Os princípios da doutrina espírita constituem-se em um roteiro de vida para os gestores adeptos e, conseqüentemente, esses são influenciados no modo de pensar sobre suas atividades cotidianas, inclusive, no âmbito organizacional. Isso implica que os gestores entrevistados consideram que (1) o espírito cria seu próprio destino; e (2) Na casa de meu Pai, há muitas moradas. Esses princípios foram destacados nas falas dos entrevistados. A crença de que o espírito pode evoluir, aprender a ser melhor, está refletida na fala dos entrevistados, bem como a ideia do mundo superior e do mundo inferior, em que é possível a salvação, seja neste mundo ou em outro. Sendo assim, essa doutrina caracteriza-se como um sistema cultural que cria disposições e motivações no indivíduo para conduzir suas atividades cotidianas a partir das crenças e valores disseminados.

6. Considerações Finais

Nosso objetivo de analisar a influência do Espiritismo Kardecista no modo de pensar dos gestores adeptos a essa doutrina, tratando-a como um sistema cultural, foi alcançado. Diante dos resultados desta pesquisa, podemos afirmar, para o contexto analisado, que a Doutrina Espírita, em seus princípios, estava expressa no modo de pensar dos gestores entrevistados. As crenças, valores, princípios e ensinamentos relativos ao Espiritismo Kardecista encontram-se presentes no modo de pensar dos gerentes a respeito da sua gestão, podendo ser considerados um roteiro de vida para os entrevistados.

Além disso, podemos identificar o conceito de poder pastoral. A busca da boa convivência no ambiente de trabalho, a prática de valores advindos da moral cristã e a tentativa de se “colocar no lugar do outro” caracterizam o modo de conduzir a organização pelos gestores adeptos à Doutrina Espírita, especificamente àquela praticada no contexto uberabense, devido à valorização da caridade e à caracterização pela perspectiva religiosa. Podemos afirmar que tais práticas sinalizam para o exercício do poder pastoral. Agindo de acordo com esses princípios da doutrina espírita, esses gestores estarão garantindo a salvação, ou seja, a possibilidade de voltar para um plano superior, nas próximas encarnações, conforme indicaram diversos autores (LEWGOY, 2001; 2004; CARISIO, 2008). No caso brasileiro, o espiritismo se associa ao paternalismo, assistencialismo, tradicionalismo indicando que “sem caridade não há salvação”, portanto, respeito e amor ao próximo é um roteiro de vida para os entrevistados.

Os resultados empíricos desta pesquisa devem ser analisados à luz do seu contexto, não sendo sugeridas extrapolações dos resultados. Destacamos que o presente estudo pauta-se pelo discurso dos gestores, que pode não coincidir com a interpretação de outros atores envolvidos no processo de gestão, como inferiores hierárquicos, clientes e parceiros. Apesar das limitações, entendemos ter contribuído com o estudo da religião como um sistema cultural e sua influência no modo de pensar de gestores e, conseqüentemente, nas decisões organizacionais.

Pensando nas contribuições que as pesquisas sobre a influência da religião e de doutrinas nas organizações e na gestão podem trazer para o campo os estudos organizacionais, sugerimos que sejam realizados estudos que aprofundem o tema. De forma mais concreta, apontamos: (1) analisar decisões estratégicas dos gestores a partir do discurso religioso ao qual o gestor é adepto; (2) pesquisar as representações sociais dos gestores quanto à religião; (3) identificar conflitos organizacionais que emergem em virtude de divergências entre as crenças e valores religiosos e crenças e valores organizacionais; (4) pesquisar discursos organizacionais a partir do conceito de poder pastoral; (5) discutir a ideia do medo como forma de controle social; (6) pesquisar a influência da religião na cultura organizacional e quais recursos simbólicos do universo religioso encontram-se presentes; e (7) examinar as relações entre estigma e religião nas organizações, buscando explorar os efeitos desses estigmas com relação ao acesso a recursos, identidade organizacional e relacionamentos com *stakeholders*.

Referências

- ASHMOS, D. P.; DUCHON, D. Spirituality at work: conceptualization and measure. **Journal of Management Inquiry**, v.9, n. 2, 2000.
- ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. Usos e abusos dos estudos de caso. **Cadernos de Pesquisa** (online), v. 36, n. 129, p. 637-51, 2006.
- ALMEIDA, R. A expansão pentecostal: circulação e flexibilidade. In: TEIXEIRA, F.; MENEZES, R. (Orgs.) **As religiões no Brasil: continuidades e rupturas**. Petrópolis: Vozes, 2006, p. 111-122.
- BAUER, M. Análise de conteúdo clássica: uma revisão. In: BAUER, M.; GASKELL, G. **Pesquisa Qualitativa com Texto Imagem e Som: um manual prático**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2003. Cap. 8. p. 189-217.
- BERGER, P. L. **O dossel sagrado: elementos para uma teoria sociológica da religião**. São Paulo: Paulus, 1985.
- BIERNACKI, P.; WALDORF, D. Snowball sampling: problems and techniques of chain referral sampling. **Sociological Methods & Research**, v.10, n.2, p.141-163, 1981.
- BONI, V.; QUARESMA, S. J. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. **Em Tese: Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC, Florianópolis**, v. 2, n. 1, p.68-80, 01 jun. 2005. Disponível em: <<https://www.journal.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/18027/16976>>. Acesso em: 15 jan. 2014.
- BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão. **Cidades: Uberaba - Religião**. Brasília: IBGE, 2014. Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/temas.php?lang=&codmun=317010&idtema=91&search=minas-gerais|uberaba|censo-demografico-2010:-resultados-da-amostra-religiao->>>. Acesso em: 14 jan. 2014.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão. **População residente, por sexo e situação do domicílio, segundo a religião: Brasil**. Brasília: IBGE, 2000. 11 p. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao/religiao_Censo2000.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2014.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão. **População residente, por situação do domicílio e sexo, segundo os grupos de religião: Brasil** - 2010. Brasília: IBGE, 2010. 15 p. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Caracteristicas_Gerais_Religiao_Deficiencia/tab1_4.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2014.

CARDOSO, E. J.; SANTOS, J. N. Práticas de espiritualidade: um caminho para o bem-estar de jovens trabalhadores. **Reuna**, v. 22, n. 2, p. 24-43, 2017.

CARÍSIO, C. M. **Chico Xavier, caridade e o mundo de César: um olhar sobre o modo de gestão da assistência social espírita da cidade de Uberaba - MG**. 2008. 155 f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2008. Disponível em: <<http://repositorio.ufu.br/handle/123456789/2908>>. Acesso em: 14 jan. 2014.

CARSWELL, P.; ROLLAND, D. Religion and entrepreneurship in New Zealand. **Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy**, v. 1, n. 2, p. 162-174, 2007.

CHAUÍ, M. H. **Filosofia**. São Paulo: Ática, 2001.

DANIEL, J. L. The effect of workplace spirituality on team effectiveness. **Journal of Management Development**, v. 29, n. 5, 2010.

DODD, S. D.; GOTSIS, G. The interrelationships between entrepreneurship and religion. **The International Journal of Entrepreneurship and Innovation**, v. 8, n. 2, p. 93-104, 2007.

DOUGHERTY, K. D.; GRIEBEL, J.; NEUBERT, M. J.; PARK, J. Z. A religious profile of American entrepreneurs. **Journal for the Scientific Study of Religion**, v. 52, n. 2, p. 401-409, 2013.

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

FEDERAÇÃO ESPÍRITA BRASILEIRA (Comp.). **Allan Kardec**. Brasília: FEB, 2012. 47 p. Disponível em: <<http://www.febnet.org.br/ba/file/oqueespiritismo/AllanKardec.pdf>>. Acesso em: 14 jan. 2014.

FEDERAÇÃO ESPÍRITA BRASILEIRA. **História do Espiritismo**. 2014a. Disponível em: <<http://www.febnet.org.br/blog/geral/o-espiritismo/historia-do-espiritismo/>>. Acesso em: 14 jan. 2014.

FEDERAÇÃO ESPÍRITA BRASILEIRA. **Início do Século XX**. 2014b. Disponível em: <<http://www.febnet.org.br/blog/geral/conheca-a-feb/inicio-do-seculo-xx/>>. Acesso em: 14 jan. 2014.

FEDERAÇÃO ESPÍRITA BRASILEIRA. **Seus Ensinos Fundamentais**. 2014c. Disponível em: <<http://www.febnet.org.br/blog/geral/o-espiritismo/seus-ensinos-fundamentais/>>. Acesso em: 15 jan. 2014.

FERREIRA, P. A.; PINHEIRO, A. M.; CARDOZO, H. L. G.; BARROS, D. F. As Práticas Sustentáveis nas Empresas da Economia de Comunhão sob a Ótica das Práticas de Mercado. **Reunir: Revista de Administração, Contabilidade e Sustentabilidade**, v. 6, n. 1, p. 1-24, 2016.

FOUCAULT, M. O sujeito e o poder. In: DREYFUS, H.; RABINOW, P. **Michel Foucault. Uma trajetória filosófica: para além do estruturalismo e da hermenêutica**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995. p. 231-249.

FOUCAULT, M. **A ordem do discurso**. São Paulo: Edições Loyola, 1996.

FOUCAULT, M. O Cuidado com a Verdade. In: FOUCAULT, M. **Ditos e Escritos**, v. IV. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003.

FOUCAULT, M. **Segurança, território, população: curso no Collège de France (1977-1978)**. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

- FOUNDATION FOR WORKPLACE SPIRITUALITY (United Kingdom). **Pathways To Spirituality At Work**: Practicing Presence, Building Trust, Creating Community. 2014. Elaborada por Robin Alfred. Disponível em: <<http://www.workplacespirituality.org.uk/resources/pathways-spirituality-work-practicing-presence-building-trust-creating-community-robin-alf>>. Acesso em: 13 jan. 2014.
- FAIRHOLM, G. W. Spiritual leadership: fulfilling whole-self needs at work. **Leadership and Organization Development Journal**, v. 17, n. 5, 1996.
- FRY, L. W. SLOCUM, J. W. Jr. Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. **Organizational Dynamics**, v. 37, n. 1, 2008.
- FRY, L. W. et al. Impact of spiritual leadership on unit performance. **The Leadership Quarterly**, v. 22, 2011.
- FRY, L. W. Toward a theory of spiritual leadership. **The Leadership Quarterly**, v. 14, n. 6, p. 693-727, 2003.
- GARCIA-ZAMOR, J.-C. Workplace spirituality and organizational performance. **Public Administration Review**, v. 63, n. 3, 2003.
- GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, Martin; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto imagem e som: um manual prático**. 2. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2003. Cap. 3. p. 64-89.
- GEERTZ, C. **A interpretação das culturas**. Rio de Janeiro: LTC, 2008.
- GEERTZ, C. Religion as a Cultural System. In: BANTON, M. **Anthropological Approaches to the Study of Religion**. London: Tavistock Publications, 1968, p. 1-39.
- GIACALONE, R. A.; JURKIEWICZ, C. L. (Ed.). **Handbook of workplace spirituality and organizational performance**. Armonk, N.Y.: M.E. Sharpe, 2003.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- HARRINGTON, W. J.; PREZIOSI, R. C.; GOODEN, D. J. Perceptions of workplace spirituality among professionals and executives. **Employee Responsibilities & Rights Journal**, v. 13, n. 3, 2001.
- HICKS, D. A. **Religion and the workplace**. Cambridge: Cambridge University Press, 2003.
- HILARY, G.; HUI, K. W. Does religion matter in corporate decision making in America? **Journal of Financial Economics**. Rochester, p. 1-63. 01 out. 2008. Disponível em: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1284329>. Acesso em: 13 jan. 2014.
- HILL, P. C.; PARGAMENT, K. I. Advances in the conceptualization and measurement of religion and spirituality. **American Psychologist**, v. 58, n. 1, p. 64-74, 2003.
- JULIÃO, E.; SANTOS, J. N.; PAIVA, K. C. M. Relações entre Práticas de Espiritualidade e Valores Organizacionais sob a Percepção de Jovens Trabalhadores Brasileiros. **Revista Ciências Administrativas**, v. 23, n. 2, p. 351-366, 2017.
- KVRLEZHEV, A. The postsecular age: religion and culture today. **Religion, State & Society**, v. 36, n.1, p. 21-31, 2008.
- LEWGOY, B. Representações de ciência e religião no espiritismo kardecista: antigas e novas configurações. **Civitas**, Porto Alegre, v. 6, n. 2, p.151-167, jul/dez. 2006. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/pdf/742/74260208.pdf>>. Acesso em: 14 jan. 2014.
- LEWGOY, B. Chico Xavier e a cultura brasileira. **Revista de Antropologia**, São Paulo, v. 44, n. 1, 2001.
- LEWGOY, B. Etnografia da leitura num grupo de estudos espírita. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, v. 10, n. 22, 2004.
- MATOS, F. R. N.; ROLIM, G. F.; LOPES, K. L. A.; LOPES, V. F.; GIESBRECHT, C. M. Do 'relho' à 'reza': a espiritualidade como estratégia de controle nas organizações. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 10, n. 2, p. 48-63, 2011.

- MORGAN, J. Religion and culture as meaning systems: A dialogue between Geertz and Tillich. **The Journal of Religion**, v. 57, n. 4, p. 363-375, 1977.
- MITROFF, I.; DENTON, E. **A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace**. San Francisco: Wiley, 1999.
- NEVES, J. L. Pesquisa qualitativa: características usos e possibilidades. **Caderno de Pesquisa em Administração**, São Paulo, v. 1, n. 3, p.1-5, 1996.
- PEARCE, J. A.; II, FRITZ, D. A.; DAVIS, P. S. Entrepreneurial orientation and the performance of religion congregations as predicted by rational choice theory. **Entrepreneurship Theory and Practice**, v. 34, n.1, p. 219-248, 2010.
- REGO, A.; CUNHA, M. P.; SOUTO, S. Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. **RAE-Eletrônica**, v. 6, n. 2, art. 3, p. 1-27, 2007.
- SHARP, L. L. Fighting for the afterlife: Spiritists, catholics, and popular religion in nineteenth-century France. **The Journal of Religious History**, v.23, n. 3, p. 282-296, 1999.
- SILVA, R. R. Espiritualidade e religião no trabalho: possíveis implicações para o contexto organizacional. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v. 28, n. 4, p. 768-779, 2008.
- TECCHIO, E. L.; CUNHA, C. J. C. A.; SANTOS, F. B. Spirituality in organizations?. **Organizações & Sociedade**, v. 23, n. 79, p. 590-608, 2016.
- TECCHIO, E. L.; CUNHA, C. J. C. A.; BRAND, J. L. Espiritualidade nas organizações e criação de conhecimento. **Revista Organizações em Contexto**, v. 14, n. 27, p. 397-425, 2018.
- TILLICH, P. **Teologia sistemática**. Trad. Getúlio Bertelli e Geraldo Korndörfer. Revisão: Enio Mueller. São Leopoldo: Sinodal, 2005.
- TILLICH, P. **What Is Religion?**. New York: Harper Torchbooks, 1969.
- TRACEY, P.; PHILLIPS, N.; LOUNSBURY, M. Taking religion seriously in the study of organizations. In: TRACEY, P.; PHILLIPS, N.; LOUNSBURY, M. (Ed). **Religion and Organization Theory (Research in the Sociology of Organizations)**, v. 41, London: Emerald Group Publishing Limited, p. 3-21, 2014.
- TRACEY, P. Religion and organization: A critical review of current trends and future directions. **Academy of Management Annals**, v. 6, n. 1, p. 87-134, 2012.
- UNRUH, A. M.; VERSNEL, J.; KERR, N. Spirituality unplugged: A review of commonalities and contentions, and a resolution. **Canadian Journal of Occupational Therapy**, v. 69, n. 1, p. 5-19, 2002.
- WEAVER, G. R.; STANSBURY, J. M. Religion in Organizations: cognition and behaviour. In: TRACEY, P.; PHILLIPS, N.; LOUNSBURY, M. (Ed). **Religion and Organization Theory (Research in the Sociology of Organizations)**, v. 41, London: Emerald Group Publishing Limited, p. 65-110, 2014.
- WILDES, I. **Cultura religiosa: as religiões do mundo**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.
- WILLIAMS, R. H. Religion as Political Resource: Culture or Ideology? **Journal for the Scientific Study of Religion**, v. 35, n. 4, p. 368-378, 1996.