

Ensaio Teórico sobre a Influência da Espiritualidade na Responsabilidade Social Empresarial

Ivanildo Fernandes Araújo

Universidade Federal de Campina Grande

ivanildofaraujo@gmail.com

Carlos Alberto Vieira de Azevedo

Universidade Federal de Campina Grande

cazevedo@deag.ufcg.edu.br

Resumo: *O objetivo deste artigo é apresentar questionamentos e reflexões sobre a influência da Espiritualidade na Responsabilidade Social Empresarial (RSE). Os autores partem, com espírito livre de preconceitos e de formalismos, distanciando do que seja tratado na religião, aproximando-se das ciências tradicionais na modalidade de ensaio teórico, fundamentado na base teórica e conceitual da ecologia espiritual ou ecologia transpessoal, mostra um suporte teórico da relação entre Espiritualidade e o trabalho nas organizações para se chegar à relação com a RSE, para tanto, apresenta a importância da temática para as organizações, descreve uma pequena abordagem histórica e conceitual na busca de evidenciar a necessidade de ampliar as dimensões tradicionais da sustentabilidade (econômica, social e ambiental), no sentido de tornar a organização socialmente responsável por meio de sua espiritualidade.*

Palavras-Chave: *Espiritualidade, Responsabilidade Social Empresarial, Sustentabilidade.*

Abstract: *The aim of this paper is to present questions and reflections on the influence of spirituality in Corporate Social Responsibility (CSR). The authors begin with an unprejudiced mind and formalism, which is going away from religion, approaching the traditional science in the form of theoretical essays, based on the theoretical foundations of spiritual ecology, methodological and conceptual or transpersonal ecology shows a theoretical support for the relationship between spirituality and work in organizations to get the relationship with the CSR, therefore, presents the importance of fear for organizations described a short-historical and conceptual try to highlight the need to expand the traditional dimensions of sustainability (economic, social and environmental), social organization to make responsible through their spirituality.*

Keywords: *Spirituality, Corporate Social Responsibility, Sustainability.*

1. Introdução

Na atualidade o grande desafio para os gestores é promover o crescimento econômico das instituições e organizações que dirigem, mantendo a harmonia com a natureza e preservação do meio ambiente.

Os problemas ambientais vivenciados (no) na atualidade tem sua origem no desenvolvimento tecnológico que proporcionou um crescimento exponencial na exploração dos recursos naturais, para atender os meios de produção capitalista. É bem verdade que esta exploração é justificada pela busca de melhor qualidade de vida dos seres humanos, no entanto, percebe-se, a ampliação da capacidade de autodestruição provenientes da pressão antrópica sobre a ecossfera, sustentados pela manutenção de padrões de produção e consumo incompatível com a capacidade de regeneração da natureza.

Frente a esta situação, a partir dos anos 70 surgiram reflexões apontando para a necessidade de utilização racional dos bens naturais na busca de manter a sustentabilidade dos mesmos. Desta forma, para que ocorra essa busca por ações onde o ser humano encontre a (S) sustentabilidade será necessário obter harmonia entre a Responsabilidade Social Corporativa (RSC) ou Empresarial (RSE) na relação entre desenvolvimento e meio ambiente, (é) fator imprescindível à competitividade e sobrevivência das organizações.

A preocupação crescente, entre os diversos segmentos sociais, principalmente nos países do primeiro mundo, com os aspectos organizacionais que estão colocando em cheque a sobrevivência de diversas espécies de seres vivos e sobremaneira a qualidade de vida da espécie humana, como também pondo em risco o próprio meio ambiente, demonstra quanto é importante a busca pelo equilíbrio entre a gestão dos bens naturais e dos meios produtivos.

Neste cenário, o mundo contemporâneo busca encontrar elementos necessários ao desenvolvimento sustentável, para isso, muita coisa terá de ser feita: muitos processos produtivos terão de ser otimizados, muitos conceitos humanos deverão ser superados, os sistemas de gerenciamento empresarial deverão tornar-se mais eficientes, porque, via de regra, ainda hoje não levam em consideração os efeitos nocivos sobre o meio ambiente, como também, não consideram aspectos relacio-

nados a valores intrínsecos do ser humano como aspectos relacionados à sua Espiritualidade.

Nesta perspectiva, este artigo tem por objetivo apresentar questionamentos e reflexões na forma de ensaio teórico sobre a influência da Espiritualidade na Responsabilidade Social Empresarial (RSE), para se atingir a Sustentabilidade, fundamentada numa pesquisa bibliográfica.

Para atender ao objetivo proposto, o trabalho está estruturado com referencial teórico subdividido em: abordagem histórica da Responsabilidade Social; a busca histórica para definição do que seja espiritualidade; a espiritualidade e sustentabilidade, como forma de mostrar a necessidade da espiritualidade para se chegar ao fim que se deseja que é a sustentabilidade, e se utilizando como meio ou ferramenta, a Responsabilidade Social Empresarial à qual será instrumentalizada incorporando a dimensão da Espiritualidade, ou seja, se utilizará a espiritualidade como uma nova dimensão para a Responsabilidade Social Empresarial; ainda será mostrada as dimensões da Espiritualidade que serão trabalhadas na RSE, culminando com as considerações finais onde serão expostos alguns desafios para a temática estudada.

Para se atingir a sustentabilidade, Hammes (2007, p.20) define que todas as formas de relação do ser humano com a natureza devem ocorrer com o menor dano possível ao ambiente, preservando-se a biodiversidade e protegendo a vida no planeta.

Complementando esse pensamento, Hepburn (2005, p. 109) estabelece que para se atingir o desenvolvimento sustentável, pressupõem coloca-se em prática características conceituais de equidade intergeracional, que denota expressão de temporeidade no mais longo prazo para superar o desafio da escassez dos bens naturais. Nesta perspectiva existem críticas aos atuais instrumentos econômicos no que diz respeito ao desafio de como criar riquezas transferíveis entre as gerações presentes e as futuras

A equidade estabelece o sentido de justiça, de igualdade, retidão e equanimidade entre as gerações. Frente a esse conceito a questão que prevalece é como estabelecer princípios práticos de equidade para distanciar o homem do seu elevado estado (egocentrismo) egoico?

Desta maneira, percebe-se que a necessidade de uma relação harmoniosa entre desen-

volvimento e os aspectos da sustentabilidade, no que diz respeito a equidade intergeracional, não é atingida em função da não colocação em prática e, algumas vezes da inexistência de valores éticos e morais no ser humano, os quais estão expressos e postos como variáveis da dimensão (em prática no que chama-se de) Espiritualidade.

É perceptível que a preocupação principal da sustentabilidade com a função bem-estar antropocêntrico é (para) manter a existência da humanidade e o seu bem estar a longo prazo, garantindo o mesmo para as gerações futuras. Assim, entender como os valores representados pela Espiritualidade se manifestam no trabalho e como estes podem contribuir para a Responsabilidade Social Empresarial (RSE) é fundamental na busca pela sustentabilidade (levar para o início do parágrafo – melhora o significado da expressão).

É inquestionável que a acelerada degradação dos recursos naturais compromete a qualidade de vida das atuais e futuras gerações, mas por outro lado impulsiona a sociedade a buscar modelos alternativos que harmonizem o desenvolvimento econômico com a indispensável proteção dos bens naturais.

Neste contexto, a busca por alternativas para a (S)sustentabilidade, passa pela Sustentabilidade Corporativa que é sinônimo de Responsabilidade Social Empresarial, logo passa pelas questões relacionadas a melhoria dos processos internos à organização, desde a melhoria dos processos gerenciais, processos de produção, máquinas e equipamentos mais eficientes, (treinamento) qualificação de pessoal, melhoria dos salários, melhoria das condições de trabalho e conseqüente melhoria da qualidade de vida. (Partir-se) Parte-se do pressuposto que uma empresa só será sustentável se seus processos internos forem sustentáveis, mas para isso aqueles que fazem a empresa devem também ter a consciência de que fazem parte do processo para se atingir a sustentabilidade e que as atitudes individuais de seus colaboradores impactam positiva ou negativamente na busca da empresa se tornar socialmente responsável e assim tornar-se sustentável.

Nesse sentido, que contribuições a Espiritualidade do ser humano teria a oferecer para melhorar o nível de RSE como resposta à necessidade de conciliar sobrevivência do ser humano e das organizações frente a necessidade de preserva-

ção da natureza? Para entender e responder estas questões propõem-se adentrar a compreensão dos princípios de espiritualidade como alternativa do ser para o ter.

Desta forma tem-se como problema principal analisar como a Espiritualidade do ser humano pode contribuir para melhorar a avaliação da Responsabilidade Social Empresarial (RSE)?

A base teórica conceitual aqui trabalhada é a ecologia espiritual ou ecologia transpessoal, (CLEGG *et al.*, 1999, p. 319) que compartilha a necessidade de mudanças na consciência humana como pré-requisito para mudanças nos níveis físicos da existência, pensamento similar a ênfase dada na ecologia profunda, que considera que a alienação do ser humano é causada pela visão de mundo mecanicista da sociedade industrializada, a qual só poderá ser melhorada, pelo menos em hipótese, através de sua espiritualidade. Usa-se a ecologia espiritual, por esta teoria partir do pressuposto do respeito à vida como verdade universal e pelo senso de conexão espiritual com a natureza com um caminho possível a explorar valores morais de caráter universal que desafiam a linearidade da ciência. Para se encontrar valores morais universais será necessário ir além dos valores até então tratados na literatura tradicional seja na pesquisa teórica ou empírica, pesquisas nas quais não abordam o respeito à vida como moral universal ou a visão de Deus nos negócios, que leva a uma ecologia espiritual, ou simplesmente a dimensão da Espiritualidade como será enfocada nesse artigo.

O fator motivador para se estudar a Espiritualidade interrelacionando transversalmente à Responsabilidade Social Empresarial, se dá pelo fato do tema ser inovador e instigante. É perceptível que (tendo) os estudos da RSE já se encontram bastante desenvolvidos, através de inúmeras pesquisas em diversas universidades espalhadas pelo mundo, mas, esses estudos não abordam a interrelação com os aspectos da Espiritualidade. O estudo da Espiritualidade por sua vez, começa dar sinais de visibilidade, principalmente no Canadá, EUA e no Brasil pouquíssimas pesquisas têm sido realizadas, na sua maioria relacionadas à área da medicina.

Entre os trabalhos encontrados realizados sobre Espiritualidade nas organizações destacam-se: NECK; MILLIMAN (1994, p. 22), Hawley

(1995, 252 p.), Mitroff (1998, p.68), Cananagh (1999, p 186), KING; NICOL (1999, p. 46), ASHMOS; DUCHON (2000, p. 134), Cacioppe (2000, p. 54), Pfeffer (2001, p. 29), WELSH; DEHLER (2003, p. 108), Guillory (2001, 244 p.), Korac-Kakabdase *et al.*, (2002, p. 165), EISLER; MONTOURI (2003, p. 46), Elm (2003, p. 277), Milliman *et al.* (2003, p. 426), Garcia-Zamor (2003, p. 314), Ingresoll, (2003, p. 289), Furnham (2003, p. 257), GIACALONE; JURKIEWICZ (2003, p. 3), DUCHON; PLOWMAN (2005, p. 817), Rego *et al.*, (2007, p. 1), MOORE; CASPER (2006, p. 109), Boff (2007, 320 p.), Vasconcelos (2008,171 p.), Gibbons (2007), BIBERMAN; WHITTY (1997, p. 130). (neste parágrafo, padronizar as citações – tudo em caixa alta).

Quanto aos sistemas de mensuração da RSE, DELAI; TAKAHASHI (2007, p. 6) afirmam que a maior parte aborda as três dimensões tradicionais da sustentabilidade através de indicadores econômicos, sociais e ambientais, os quais estão relacionados nas empresas a elaboração de relatórios baseados no auto-diagnóstico e orientações sem a criação de indicadores que auxiliem no gerenciamento e no processo de tomada de decisão, o que torna esses sistemas de mensuração, superficiais e facilmente manipulados para atender interesses mercadológicos.

Neste sentido Louette (2008, p. 186) recomenda a busca de novos indicadores que possam ajudar empresas, governos e pessoas a enxergarem o mundo de maneira precisa, o que será necessário para se avaliar, de forma concreta, a utilidade social das organizações. A autora ainda comenta que é imprescindível conscientizar-se de que a Responsabilidade Social Empresarial é um processo que demanda postura, princípios, valores como forma de ser, pensar e agir, elementos estes implícitos nos princípios da Espiritualidade.

A falta de Espiritualidade deixa um grande vazio no campo da sustentabilidade por falta da prática de princípios éticos. A ética consiste da Espiritualidade colocada em prática e não apenas teorizada (BOFF, 2007, p.14). A falta da prática da ética deixa evidente a necessidade de Espiritualidade, por parte da nossa sociedade.

O reflexo dessa falta de Espiritualidade fica evidente na forma como nossa sociedade trata o meio ambiente. Nesta direção o meio ambiente clama pelo respeito dos seres humanos para se

manter servidor e provedor de bens naturais para proporcionar riqueza e progresso a nossa sociedade. Os alertas oferecidos pelas ciências necessitam repercutir mais amplamente na mente e no coração da criatura humana, no sentido de despertar mais generosidade e respeito para com o nosso habitat. Ter compaixão com a nossa casa planetária e com todas as formas de vida que nela existem, demonstra característica de nobreza de um ser humano que demonstra provas de Espiritualidade.

2. Referencial teórico

Neste tópico é apresentada a revisão da literatura por meio de textos considerados mais representativos, com o intuito de identificar elementos que ofereçam suporte científico para explicar as teorias e conceitos que fundamentam o objetivo da pesquisa em questão.

2.1. Responsabilidade social: uma abordagem histórica

Na Europa e EUA, no século XIX a Responsabilidade Social Corporativa era direito de responsabilidade do Estado, que autorizava os alvarás para as corporações de capital aberto, em troca de benefícios públicos. Com a independência dos EUA, os Estados Americanos começaram a aprovar legislações permitindo que serviços de interesse público passassem a ser conduzidos por negócios privados. Até o início do século XX o princípio fundamental da legislação sobre corporações assumia o propósito de realização de lucros para seus acionistas (PEREIRA, 2006, p. 19).

Em 1919 a questão da responsabilidade dos dirigentes de empresas de capital aberto veio à tona publicamente pelo julgamento da justiça americana do caso Dodge versus Ford, que buscava maior amplitude da autoridade de seu presidente e acionista majoritário, Henry Ford, que desde 1916 não distribuía parte dos dividendos junto aos acionistas, argumentando a realização de objetivos sociais e a percepção de que a filantropia corporativa e o investimento na imagem da corporação atrairiam consumidores e assim favoreceria os lucros dos acionistas (PEREIRA, 2006, p. 16).

Após a segunda grande guerra, conforme explica Frederick (1994, p. 153) a definição de que a corporação apenas deve atender aos objetivos dos acionistas sofreu críticas da academia, princi-

palmente através do trabalho de BERLE; MEANS (1967, p.110), no qual os autores argumentavam que os acionistas eram proprietários passivos, e assim, abdicavam o controle e a responsabilidade para a direção da corporação; a partir daí diversas decisões nas cortes americanas foram favoráveis às ações filantrópicas das corporações.

Segundo Pereira (2006, p. 24) a partir dos anos 60, defensores da Responsabilidade Social Corporativa (RSC) começaram a argumentar se a filantropia era uma ação legítima, então outras ações com objetivos sociais relacionadas aos retornos financeiros dos acionistas seriam igualmente legítimas, passando a RSC a ser discutida por diversos autores como fator importante na ação de seus dirigentes e administradores.

No trabalho de Jones (1996, p. 13) encontra-se uma crítica mostrando que o conceito e o discurso da RSC carecem de coerência teórica, validade empírica e viabilidade normativa, mesmo oferecendo implicações para o poder e conhecimento dos agentes sociais. Considera que os argumentos a favor se enquadram como linhas éticas e instrumental, sendo os éticos derivados dos princípios religiosos e das normas sociais vigentes, sendo que as empresas e pessoas que nelas trabalham deveriam ser conduzidas a se comportarem de maneira socialmente responsável, por ser uma ação moralmente correta, mesmo que envolva despesas improdutivas para a empresa. Na linha instrumental explica a relação positiva entre o comportamento social responsável e o desempenho econômico da empresa, gerada pela relação proativa na busca de maior consciência sobre as questões culturais ambientais e de gênero, e na diferenciação de produtos socialmente responsáveis.

O conceito de Responsabilidade Social Corporativa teve um amadurecimento quanto a sua operacionalização e mensuração com diversas vertentes de conhecimento, entre essas: Responsabilidade Social Corporativa, Performance Social Corporativa, Performance Social dos *Stakehol-*

*ders*¹, Auditoria Social e Inovação Social (JONES, 1996, p. 80).

No mesmo sentido para ASHLEY; MACEDO SOARES (2001, p. 4) os conceitos de RSE estão em processo de maturação, requerendo para sua construção teórica e aplicação prática o desenvolvimento de seus constructos para a sua definição, mensuração e validação, assim a abstração deve dar lugar à construção de indicadores associados às variáveis relacionadas às dimensões e relações da empresa com seus diversos grupos de stakeholders.

Na década de 70 o conceito de Responsabilidade Social Corporativa (RSC), adquire forte conotação normativa cercada de debates filosóficos sobre o dever das corporações em promover o desenvolvimento social. A partir desta época, surge a necessidade de construir ferramentas teóricas que fossem testadas e aplicadas no meio empresarial. (FREDERICK, 1994, p.152).

Em 1979 Archie B. Carroll desenvolveu um modelo Conceitual Tridimensional de Performance Social Corporativo que descreve os aspectos essenciais do desempenho social por meio de três questões básicas, quais sejam: Que está incluído na Responsabilidade Social das empresas? quais são as questões sociais que a organização deve dirigir? E qual é a filosofia ou caráter social da organização?

Wood (1991, p. 691) já abordava os conceitos RSC1 e RSC2. Obs: deixar claro o que é 1 2 e 3 nesta terminologia. A RSC3 inclui a necessidade de uma ética normativa para que a RSC torne-se prática, (para superar) e supere a crise conceitual citada por Jones (1996, p.13). Frederick (1998, p. 55) estabelece a necessidade de descentralizar a corporação numa visão transdisciplinar da ciência e a incorporação da predisposição humana para a religião, tese já comprovada por geneticistas, respondendo a um novo paradigma conceitual para

¹ Designa uma pessoa, grupo ou entidade com legítimos interesses nas ações e no desempenho de uma organização e cujas decisões e atuações possam afetar, direta ou indiretamente uma outra organização. Estão incluídos os funcionários, gestores, proprietários, fornecedores, clientes, credores, Estado (enquanto entidade fiscal e reguladores), sindicatos e diversas outras pessoas ou entidades que se relacionam com a empresa.

resolver as questões de conflito entre negócio e sociedade em todos os níveis institucionais.

Wood (1991, p. 695) destaca, ainda, que os modelos de RSC se dizem moralmente neutros e que enfatizam apenas as medições de Desempenho Social Corporativa, mas na realidade todos os modelos, seja de responsabilidade, responsividade, retidão ou outro qualquer, incorporam idéias morais e éticas, mesmo quando não expressas claramente. Obs: Senti a necessidade de em seguida a este parágrafo, distinguir os termos responsabilidade de responsividade, fato que contribuirá com o entendimento do leitor que é leigo a estas discussões com conceitos específicos a uma determinada área de conhecimento.

Frederick (1994, p. 150 e 1998, p. 40) amplia a terminologia de RSC incorporando a definição dos conceitos de Responsividade Social Corporativa-RSC2, Retidão Social Corporativa-RSC3 e, Cosmos, Ciência e Religião- RSC4.

Segundo Ashley *et al.* (2000, p.18), partindo do modelo de Desempenho Social Corporativa na forma de pirâmide de Archie Carroll (1999, p. 291), chega-se ao conceito de cidadania empresarial, e utiliza-se da teoria de stakeholders para definir e caracterizar os atores sociais, integrando assim a definição de cidadania empresarial como sendo aquela que atende suas responsabilidades econômicas, legais e discricionárias, exigidas por seus diversos stakerolders.

Embora a literatura sobre Responsabilidade Social Empresarial seja muito vasta, não se apresenta ainda uma definição congruente entre os autores. Nesta pesquisa, comunga-se com a concepção apresndada por Ashely (2002, p. 17) que a considera como o compromisso da organização para com a sociedade, expresso por meio de atos e atitudes que afetem positivamente, de modo amplo, ou alguma comunidade de modo específico, agindo proativamente e coerentemente em relação ao seu papel na sociedade, assumindo obrigações de caráter moral, além das estabelecidas em lei e, que possam contribuir para o desenvolvimento sustentável da sociedade.

3. Busca histórica para definição de espiritualidade

A espiritualidade é difícil de ser compreendida, no entanto não pode ser descartada como uma dimensão para compreender o comportamen-

to humano no trabalho e sobretudo frente a Responsabilidade Social Empresarial. Para entender o que é espiritualidade recorre-se à origem conceitual e etmológica da palavra e aos conceitos apresentados por alguns filósofos e seus pensamentos na formação desta contextualização.

A origem do conceito de espiritualidade remonta à raiz da palavra “espírito” da tradição hebraica e grega. A palavra ‘espírito’ no hebraico (רוּחַ = rúach) significa sopro Divino, espírito que vem de Deus, que ao estar encarnado é chamado de (נֶפֶשׁ = néfesh). O sopro Divino ou sopro de vida é a essência que anima o corpo humano, sopro no sentido de inspirar, jogar o ar para dentro (SILVA, 2002, p. 110). A mesma expressão no grego se refere a palavra (πνευμα = pneuma), significa sopro ou espírito.

Espiritualidade no sentido etimológico estrito da palavra vem do Latim *spiritualitate*, qualidade do que é espiritual, do que vem do espírito (*Spiritus*) mais o sufixo (i)dade. Relaciona se ao que se opõe aquilo que é temporal, existindo a independência e o primado do espírito em relação às condições materiais (SILVA, 2002, p.101; ANDREWS, 2009, p.2). Assim, no sentido etimológico, pode-se afirmar que espiritualidade é um processo de transcendência e elevação interior da mente e do coração, no corpo e na alma.

Espiritualidade pode ser ainda, entendida como poder ou força anímica ou vital que emana de um ser superior ou de um poder natural e eterno, inerente ao homem. É a qualidade ou caráter de ser espiritual.

Espiritualidade caminha no sentido do pensamento filosófico da Escola Estóica, cuja doutrina moral, considera a felicidade o fim último do homem, na prática da virtude e na recusa de qualquer concessão aos sentimentos e às paixões, e se contrapõe a concepção materialista, mecanicista da Escola Epicurista.

Pode-se dizer, ainda, que a espiritualidade é fruto da Escola Iluminista, com Voltaire (1694-1778), caracterizada por uma ilimitada confiança na razão humana, capaz de diminuir o mistério que estorvam e obscurecem o espírito humano, e de tornar os homens melhores e felizes, iluminando-os e instruindo-os no sentido de que o homem vivendo conforme a sua natureza será perfeitamente feliz. Argumenta a favor da existência de Deus, e de que é preciso acreditar na imortalidade

da alma, mesmo que não existam argumentos probatórios para demonstrá-la. Tendo sido Voltaire (1694-1778), sumariamente crítico à religião institucionalizada (MODIN, 1980, p. 257).

Estes pensamentos, relacionados ao princípio de espiritualidade, já haviam sido ensinados por diversos filósofos entre eles, Aristófanes (500 a.C.), que criticava os atenienses por se endividarem, ao não conseguirem conter o desejo de consumir tecidos, jóias e outros itens importados; Aristóteles (384- 322 a.C.) defendeu que a experiência dos sentidos é a única fonte de conhecimento, que o intelecto consegue descobrir o universal, através das impressões dos sentidos, e que a alma é imortal, uma vez que transcende a matéria; Protágoras (480 - 411 a.C.) já dizia: “o homem é a medida de todas as coisas”, demonstrando o caráter integrativo do ser humano

Da mesma maneira, Sêneca (4 a.C. - 65 d.C.) defendia que a felicidade, antes de ser algo desejado, deve ser cultivada, e que “a vida feliz é o resultado de um espírito livre, elevado, impávido e constante; acima de qualquer temor ou paixão; para o qual, o único bem é a honestidade e o único mal é a torpeza”. Fílon de Alexandria (13 a.C.-40 d.C.) contemporâneo de Cristo cita a existência dos Terapeutas de Alexandria, adeptos da imortalidade da alma, buscavam cuidar do “corpo” (soma), através do cuidar do “sopro” (pneuma), a dimensão espiritual. Para eles, saúde plena era a saúde do “corpo” (soma), da “alma” (nephesh), da psique (psyche) e do espírito (pneuma).

Giordano Bruno (1548-1600) defendia que a realidade era constituída por dois princípios fundamentais o ativo, ou alma, e o passivo, ou matéria. E mais recentemente o filósofo Thoreau (1817 -1862) conhecido como o maior representante do transcendentalismo, escola filosófica estadunidense, que considera o espiritual superior ao individual e ao empírico. Com esse breve relato histórico fica evidente que os pensamentos destes filósofos já expressavam o conteúdo da espiritualização do ser como princípio filosófico.

Na concepção mais moderna a espiritualidade é uma forma de vida. É uma atitude, uma motivação, um sentimento praticado e a prática de sentimentos nobres expressa no “valem o preço do agir”, ou seja onde estivermos, em qualquer atividade que realizamos, valem o preço das nossas ações. Um sentimento praticado torna-se a

forma habitual de viver, num processo contínuo de crescimento. “Um sentimento praticado chama a atenção para a reincidência, bem como o aprofundamento que vem com um processo de valorização e integração recorrentes”.

Segundo Dalai-Lama, Espiritualidade é aquilo que produz no ser humano uma mudança interior. Para Boff (2007, p. 4) enquanto a religião está associada às instituições, dogmas e rituais, a Espiritualidade diz respeito às qualidades do espírito humano como solidariedade, tolerância e amor.

Ainda, segundo Boff (2007, p. 5) a Espiritualidade vive da gratuidade e da disponibilidade, vive da capacidade de enternecimento e de compaixão, vive da honradez em face da realidade, e da escuta da mensagem que vem permanentemente desta realidade. Percebe-se que nessas reflexões a Espiritualidade quebra a relação de posse para estabelecer uma relação de comunhão com as coisas.

Assim, passa-se a mostrar algumas definições e conceitos de Espiritualidade na literatura contemporânea.

Willians (2003, p. 31) define Espiritualidade como “o desejo de encontrar o máximo propósito na vida e viver de acordo”.

O conceito definido por NECK; MILLIMAN (1994, p. 9) entende Espiritualidade como o processo de movimentação de poderosas forças universais que jazem no nosso íntimo em direção ao mundo exterior.

Já Guillory (2001, p. 33) apresenta uma definição mais abrangente e sistêmica de Espiritualidade como sendo: *princípios humanísticos, práticos e comportamentais com grande impacto na atividade empresarial suportados por um ambiente de trabalho em que exista amizade e camaradagem entre os empregados, orientação ao serviço, criatividade, inovação, transformação pessoal e coletiva, sensibilidade ambiental e alto desempenho.*

Garcia-Zamor (2003, p. 332) mostra três aspectos vitais na prática da Espiritualidade: reconhecer e aceitar a responsabilidade individual pelo bem comum; entender a interconexão em tudo na vida; e ato de servir à humanidade e ao planeta. Ainda reconhece “que as pessoas adentram os locais de trabalho acompanhadas do seu todo, inclusive dos seus corações e almas” por isso adverte

que invocar Espiritualidade apenas para melhorar a rentabilidade no negócio, implica numa percepção estreita e estão condenadas ao fracasso.

Não se pode deixar de considerar que o desenvolvimento da Espiritualidade pode ser impulsionado pelos mecanismos religiosos e exotéricos/filosóficos no sentido de despertar o ser humano para virtudes como a compaixão, empatia, paciência, tolerância, perdão, alegria, responsabilidade e harmonia, ética, moral, crenças, missão, valores, contemplação espiritual e envolvimento com a comunidade. “Toda religião é boa, quando impulsiona o homem à sua transformação moral”

Mesmo existindo uma forte associação entre Espiritualidade e religião é necessário fazer a distinção de que elas não são sinônimos, visto que o indivíduo pode ser espiritualizado e não ter religião, como também existam aqueles que se dizem religiosos, mas com inexpressível espiritualidade. Para ver isso basta observar atos e discursos sectários e extremistas de alguns líderes e seguidores religiosos. Quando se imprime radicalismo, fanatismo e violência a religião trabalha-se contra a Espiritualidade.

O processo de espiritualização, segundo Andrews (2009, p.11) não é um balcão de negociação é um processo que exige reforma íntima, mudança de valores e crenças pessoais, é o despertar interior para as questões que vão além do material e isso demanda árduo esforço individual.

Sendo o ser humano um ser individualizado, vivendo em regime de interdependência e reciprocidade com outras formas de vida, não pode esquecer que antes dele surgir na superfície do planeta, o vegetal e os demais seres vivos, há muito, já existiam e seguiam sua função seguindo as leis da natureza.

Com as citações apresentadas entende-se que Espiritualidade implica externar plenamente todo o arsenal de virtudes e qualidades intelectuais que já possuímos com vistas à construção de experiências mais enriquecedoras e realizadoras para nós e para os que nos cercam ou dependem do nosso esforço. É ter propósitos elevados e agir em comunhão com estes. É agir no bem, no limite de nossas forças em prol do outro.

Em outras palavras, entende-se Espiritualidade como fonte de inspiração interior, criatividade e sabedoria que impulsionam o agir no bem. Compreendendo o “bem” como conjunto de ações

que estão implícitas aos conceitos de certo e perfeito, de equidade, temporalidade, isonomia, ética, moral salutar. Assim, para os autores, simplificando, Espiritualidade é ter propósitos elevados e agir no bem no limite de nossas forças.

3.1. Espiritualidade e sustentabilidade

A Sustentabilidade é um sonho a ser construído, cujo caminho a ser escolhido apresenta-se em diversas possibilidades de acordo com o prisma em foco. Com o foco na perspectiva empresarial o instrumento escolhido é a RSE. O presente tópico objetiva estabelecer a relação entre Espiritualidade e esse fim, como maneira de justificar o meio, que é a RSE, cuja relação será exposta no tópico seguinte.

O conceito de sustentabilidade, inicialmente aceito pelos autores, a entende como a característica de um processo ou de um sistema que permite sua permanência em estado de equilíbrio, por um determinado tempo.

Para Paulista *et al.* (2008, p. 185) no conceito de desenvolvimento sustentável a abordagem do estilo de vida como forma de relacionamento com o meio, é precedido pela forma como os seres humanos se relacionam ente si e consigo mesmo.

Pensamento análogo é percebido em Boff (2000, p. 187) quando mostra que uma ecologia espiritual ou uma ecologia integral é necessária para responder a incompletude do conceito de “meio” ambiente, exigindo uma ecologia que inclua o ser humano com sua mente e coração, entrando num outro estado de consciência, numa nova veneração diante de cada ser, para assim se ter, não mais o meio-ambiente, mas o ambiente inteiro.

Nesta relação para objetivar um desenvolvimento que seja sustentável para a vida humana, animal, vegetal, mineral, será necessária uma base ética, fundamentada na aceitação do outro (MATURANA, 2005, p 48).

Desta forma, questiona-se que fatores são importantes na relação do homem consigo mesmo, com o próximo e com o meio? Como quantificar esses fatores? E como utilizá-los de maneira a contribuir para a Responsabilidade Social Empresarial?

Segundo Bellen (2002, p. 9) os problemas ecológicos somente poderão ser compreendidos estabelecendo-se a relação entre desenvolvimento e meio ambiente, entendendo assim o desenvol-

vimento sustentável como a garantia da continuidade da vida humana e seu meio externo, fundamentada numa nova forma de relacionamento da sociedade frente à natureza.

Em tempos como os que se vive hoje, o ser humano é levado aos mais profundos questionamentos: O que estamos fazendo aqui? Qual é o nosso lugar no mundo? Como garantir um futuro melhor para todos?

Segundo ODUM; BARRET (2007, 131), o conceito de sustentabilidade deve ser efetivamente compreendido como conceito de capacidade de suporte ótima dos sistemas naturais. Entendendo essa como a capacidade de produção de um sistema nunca superior à necessidade de sustentar todas as estruturas e funções básicas do mesmo, devendo a capacidade de suporte ótima ser mais baixa que a capacidade de suporte máxima, para não exaurir a capacidade de reestruturação na natureza.

No mesmo sentido, Vasconcelos (2008, p. 45) estabelece que para ser sustentável a capacidade de produção de uma empresa deve se manter mais ou menos constante, ou estável, por longo período para não comprometer a capacidade do meio ambiente.

O conceito mais generalizado, na atualidade, para definir desenvolvimento sustentável é o produzido pela Comissão Brundtland, que a define como sendo uma forma de desenvolvimento econômico, social e ambiental das atuais gerações, sem comprometer a capacidade das gerações futuras em prover suas próprias necessidades

Neste conceito estão implícitos os princípios de equidade e intertemporeidade defendidos por Lind (1999, p. 177) os quais expressam os critérios de justiça, igualdade e o que não é transitório. Princípios esses quase impossíveis de serem praticados sem que o conceito de Espiritualidade esteja expressivamente posto em prática.

O interesse pelo tema Espiritualidade é notoriamente crescente ao ponto de Gibbons (2007, p.1) afirmar ter absoluta convicção que Espiritualidade é uma poderosa força para o bem da vida das pessoas, por isso o paradigma da Espiritualidade ganha força no trabalho junto a cientistas organizacionais e estudiosos.

Para KING; NICOL(em caixa baixa) (1999, p. 125) pelo envolvimento com a Espiritualidade a integração do mundo interior e exterior

proporcionará o desenvolvimento de um senso mais apurado, de alinhamento e convivência com os nossos semelhantes e com Deus, proporcionando ainda, um senso elevado de correção e bem-estar. Pensamento que é complementado por Welsh (2003, p. 115), quando mostra que na organização a Espiritualidade contribuirá para jornadas de trabalho mais ricas em aprendizado, solidariedade, fraternidade e plenitude e, culminará com as realizações de Espiritualidade em cada um.

Este pensamento é melhor detalhado por (Para) BIBERNAN; WHITTY (1997, p. 130) quando afirma que o tópico Espiritualidade não é apenas benéfico para os negócios, é um bem desejado mesmo que subconsciente por trabalhadores e gerentes, mas o autor afirma não ter a mesma certeza quando se trata da alta gerência em vista que suas decisões nem sempre refletem solidariedade, respeito e consideração, que são característica da Espiritualidade. Estes autores expressam claramente que a crença na Espiritualidade evoca coisas boas na psique humana, pensamento esse similarmente sustentada por Korac-Kakadpase *et al.*, (2002, p. 165), EISLER; MONTOURI (2003, p. 55), e Hawley (1995, p 12).

Vasconcelos (2008, p. 2) argumenta que o Paradigma da Espiritualidade desperta para a necessidade de operar em todos os ambientes apenas pelo sistema dos bons valores, de contribuir positivamente em todas as circunstâncias e de buscar a prática do bem onde quer que esteja. O despertar para o tema da Espiritualidade é resultado da decepção que grassa nos ambientes organizacionais. Este pensamento, em linha geral, é encontrado e compartilhado por autores como White JR (2003, p. 244), KING; NICOL (1999, p. 137), WELSH; DEHLER (2003, p.111), Mitroff (2002, p. 35), GIACALONE; JURKIEWICZ (2003, p. 22) e Thompson (2000, p. 18).

Mitroff (2002, p.35) vai mais adiante, chega a constatar o pensamento de muitos autores que justificam a necessidade de reprojeter as empresas e os empregos frente a concorrência do mercado globalizado, deixando claro que considera esta tendência neoliberal uma séria ameaça à alma humana, através da exploração do trabalho. Contrário a essa tendência, propõem tornar a empresa locais impregnados de Espiritualidade ou alma, onde as pessoas, além de encontrarem signi-

ficado e propósito em suas vidas, poderão contribuir para o progresso.

Desta maneira, segundo ainda Mitroff (2002, p. 37) ao se seguir a tendência da Espiritualidade, uma empresa não fica restrita a obter sucesso apenas em termos de aumento nos lucros, mas apta a usar múltiplos critérios e a desenvolver estruturas compatíveis com a sobrevivência dos seus negócios, desenvolvendo a preocupação em não prejudicar o meio ambiente, mudam o foco do ter lucro a qualquer preço, passando a agir por meio de políticas ecológicas e ambientais adequadas para atender às necessidades dos clientes internos e externos, tratando as pessoas com dignidade e respeito, e não simplesmente como agentes econômicos ou de produção. Neste sentido buscar incorporar a mentalidade espiritual é pensamento de autores como BIBERNAN; WHITTY (1997, p. 130), Elm (2003, p. 282), KING; NICOL, (1999, p. 143), e Pfeffer (2001, p. 42).

Esta ideia é comungada por Guillory (2001, p. 64) que chega a afirmar que já se vivencia uma quarta onda, a das “organizações espiritualizadas”. Este autor afirma que uma empresa quando se propõe a viver Espiritualidade no local de trabalho tem que mudar sua visão sobre si mesma e sobre o lugar no mundo, expressando em seus valores aspectos de integridade, justiça, responsabilidade com o social, alegria, não impedindo seus colaboradores busquem o auto-exercício de Espiritualidade e reflexão sobre as questões: existimos para que? Qual a contribuição que estamos dando para um mundo melhor? Que sentimentos e desejos nos inspiram a agir? Como a empresa está buscando atender as necessidades e desejos dos stakeholders? E ainda mais, com que conjunto de valores éticos a empresa age frente aos seus concorrentes?

Questões deste tipo mostram a necessidade de um novo paradigma no rumo da Espiritualidade, onde os objetivos materiais devem incorporar os espirituais. A alternativa de incluir-se Espiritualidade nos negócios surge como uma possibilidade sólida e permanente de fazer as empresas e organizações contribuírem para a sustentabilidade de forma mais efetiva, caso contrário correremos o risco de ver a nossa civilização sucumbir.

Promover a Espiritualidade na empresa por meio da prática da RSE é reconhecer o lado

espiritual de cada ser humano, para valorizar o cuidado que se deve ter com a natureza, com o outro, consigo mesmo, proporcionando à organização fundamenta-se em processos inspirados em valores éticos, políticas moralizantes, procedimentos com integridade, respeito e dignidade, tanto com os stakeholders quanto ao meio ambiente do qual depende a tão sonhada sustentabilidade.

3.2. Espiritualidade uma nova dimensão para a responsabilidade social empresarial

Os benefícios de uma autêntica Espiritualidade proporciona uma gestão coerente, baseada em princípios sólidos e valores universais mais consistentes, definem um clima organizacional com melhores índices de qualidade, produtividade e satisfação do cliente, melhorando o relacionamento com a comunidade e meio-ambiente.

É inquestionável a necessidade do desempenho empresarial ser eficiente, o que não torna a concepção de Espiritualidade um fator antagônico aos objetivos tradicionais da empresa. O paradigma espiritual coloca o desafio para que a empresa alcance comportamentos mais elevados e robustos com a inspiração de elementos transcendentais a fim de melhorar o desempenho geral.

Para medir o desempenho da empresa Vasconcelos (2008, p. 35) julga ser indispensável a adoção de mecanismos de aferição que contemplem o grau de felicidade no local de trabalho e retenção de empregados, a satisfação do cliente, lealdade à marca, o número de reclamações trabalhistas, a inclusão de uma dimensão que inclua o conceito de Deus no negócio, investimentos no aprendizado e crescimento dos clientes internos, relação com a comunidade e com os stakeholders. Elementos estes que conduziria ao que esse autor denomina de responsabilidade e cidadania corporativa como componentes da Espiritualidade.

Além da eficiência econômica, objetivo básico da empresa, junto com equidade social e equilíbrio ambiental, a responsabilidade social requer um processo de entendimento que demanda atitude, princípios e valores, requer também um processo de entendimento de que os comportamentos éticos trazem ganhos econômicos e, ainda ter a compreensão de que no campo da sustentabilidade tudo começa pelos atores no campo individual.

Alberto Einstein já dizia “O mundo não evoluirá para além de seu atual estado de crise, usando o mesmo pensamento que criou a situação” demonstrando que para superar a crise ambiental e social em que se vive será necessário superar o materialismo como paradigma dominante.

Nesta direção será necessário um salto de consciência, conciliando razão e emoção, cabeça e coração, e ainda, uma revisão dos valores humanos alicerçados no desenvolvimento da prática da espiritualidade. O caminho da transformação exige estratégia, metodologia, persistência e muita coerência por parte das empresas e seus gestores (LOUETTE, 2008, p. 178).

Na atualidade, multiplicam-se as publicações científicas sobre Espiritualidade e algumas empresas já aplicam estes princípios de Espiritualidade para obterem melhores resultados no ambiente de trabalho. O ser humano e a sociedade como um todo, cansados das mazelas por eles mesmos criados, fruto do egoísmo, anseiam por transcendência para dar um sentido a vida, nesta direção **serão apresentados os pilares da espiritualidade** e as dimensões da responsabilidade social empresarial como elementos de resposta para assim encontrar uma nova ordem político-econômica-social.

4. Pilares da espiritualidade

A concepção de Espiritualidade segundo Vasconcelos (2008, p.78), pressupõe como sustentação alguns pilares apresentados na forma de princípios, que considera essenciais e são representados como Visão, Valores, Moral, Deus, e Cidadania Empresarial, conceitos sem os quais a idéia de Espiritualidade não é viável, os quais serão esboçados como filosofia do escopo da organização espiritualizada.

Visão: conjunto de princípios que engaje e encante as pessoas no sentido de proporcionar uma visão que seja inspiradora para que motive o capital humano a doar a sua capacidade plena, numa visão compartilhada, que se crie sentimento de simpatia, afeição e estima, e identificação nos membros organizacionais atuais e potenciais. A visão deve exercer um papel integrativo, catalisador, que conduza a uma série de aspirações compartilhadas e capaz de moldar os comportamentos diários. Do ponto de vista espiritual o desafio é

dar-lhe vida e cabe ao líder da organização o papel de ser seu porta-voz. A visão deve ser direcionada de forma geral e a longo prazo, numa perspectiva intergeracional.

Valores: Sinalizam as coisas que se cultiva e atribuí-se importância, que nos motivam e dão o tom das nossas vidas. A busca por valores como: solidariedade, compaixão, honestidade, justiça, frugalidade, responsabilidade, alegria, equidade, bom senso, etc. O verdadeiro valor da organização é o resultado da soma dos valores internos de seus membros. Muitos dos seus membros são compelidos a se moldarem conforme os valores incorporados pela instituição, no geral o que prevalece são os valores da alta cúpula, que de um lado pode expressar coisas empolgantes, dignificantes e meritórias, e do outro podem representar falsidade, oportunismo, torpezas, o que na verdade demonstra falta de Espiritualidade.

Deus nos negócios: A crença em Deus ou num poder maior significa que, por mais inteligente que o indivíduo venha a ser, não pode realizar tudo. Da mesma maneira a organização depende de eventos e coisas sobre as quais não pode-se controlar e que limita consideravelmente o seu poder de ação. Ao homem falta ainda uma refinada sabedoria, harmonia e equilíbrio que só Deus possui. Na empresa a idéia de Deus, faz associação ao lado moral, que reporta a mensagem do Cristo lembrando que precisamos do outro tanto quanto ele de nós. Deus nos negócios implica comunhão com a natureza, comunhão com Deus. Mantendo os ritmos cósmicos no processo de manter o reconhecimento e a nossa fidelidade, fomentando um espírito meditativo que equilibra razão e vontade com poder, maestria, bom senso. A natureza mostra esta interdependência e quando esta se rompe vem o desequilíbrio que pode ser exemplificado na maneira como se vive hoje, com aquecimento global, tempestades, enchentes que estão direta ou indiretamente associadas à ação humana. Analogamente a organização forma sua interdependência direta com clientes, fornecedores consumidores, governo, sociedade, meio ambiente e bens naturais. Vasconcelos (2008) afirma que a empresa quando perde a sua mística, ou o seu encanto, seu brilho, seu caráter o mercado trata de colocá-la no seu devido lugar.

Deus em nossas vidas é um recurso com o qual conta-se para ajudar a trilhar os caminhos mais adequados, a tomar decisões mais justas e como agir de maneira mais correta. Transpõe a noção de que (devemos) deve-se caminhar levemente sobre a Terra, ou simplesmente viver de modo que não impeça que outros também possam viver. Dessa forma na empresa (agimos) age-se conforme nossas convicções inclusive no campo da fé. O trabalho é um local onde se tem a oportunidade de exercitar a nossa fé em Deus, por meio da prática do bem, do ético e moral. Nesta visão Schwartz (2006, p. 121) considera Deus como um stakeholder, o mais importante deles, cuja implicação no processo de decisões gerenciais implicaria maior significado para os indivíduos envolvidos na administração do negócio, maior responsabilidade social nas decisões, alto nível de decisões éticas, lucro mais saudável para a organização; inclui-se aqui respeito a tudo que foi criado por Deus, inclusive as riquezas naturais. Obs: incluir neste espaço um pequeno texto que faça o link com o conceito de capital moral.

Capital Moral: O capital moral atua através da consciência no agir acusando-nos ou isentando-nos frente aos erros cometidos, às injustiças, transgressões, espertezas como um sistema de censura interno do nosso ser. Nas corporações o capital moral exige competência, quando o indivíduo se defronta com situações que envolvem cobiça, interesse pessoal, pressões, tentações ou falta de caráter no sentido contrário ao que já foi ensinado como: não roubar, não matar, não explorar, princípios estes que são fundamentais no processo de decisão ética, que contribuam para o bem-estar corporativo, social e individual, processo esse que envolve alto grau de consciência em oposição aos dilemas morais. O capital moral consiste em fazer o bem por excelência. Pessoas moralmente elevadas são ativas, dinâmicas e profundamente coerentes e tem capacidade de envolver todos à sua volta com exemplos dignificantes de ações nobres, justas e éticas, com princípios humanos, universais aplicados ao nosso conjunto de valores, metas e ações (VASCONCELOS, 2008). Obs: incluir neste espaço um pequeno texto que faça o link com o conceito de cidadania corporativa.

Cidadania Corporativa: As instituições são chamadas a agir e se conduzirem com respon-

sabilidade e cidadania de acordo com as leis vigentes e até mesmo extrapolando no cumprimento do dever universal. Pessoas e organizações espiritualizadas são portadoras dessa virtude moral, são entidades que não vacilam em assumir deveres e obrigações, e não estão apenas buscando lucro, mas, a virtude da cidadania implica em aumento da sua importância e reconhecimento. A degradação dos bens naturais tornou-se intensiva a partir da revolução industrial; esta época coincide com a fase antropocêntrica da idade moderna, quando o homem passou a acreditar em seus egocentrismos, como consequência acreditava poder viver desvinculado dos princípios divinos que dava à natureza uma concepção de sacralidade e transcendência, passando a acreditar que Deus criou tudo e depois o homem para dominar e reger a natureza e dela tirar seu sustento com fruto de seu trabalho e esforço, sendo este conceito de gerir confundido com destruir. Assim é necessário reconhecer o lado sagrado da natureza, só assim terá condições de agir com cidadania, e para isto será necessário adentrar à Espiritualidade.

Recuperar a Espiritualidade por meio da RSE é reconhecer o lado espiritual de cada um, no sentido do cuidado que se deve ter com a natureza, com o outro, consigo mesmo, fundamentado em processos inspirados em valores, políticas, procedimentos com integridade, respeito e dignidade, tanto com os stakeholders quanto ao meio ambiente do qual depende a tão sonhada sustentabilidade.

5. Dimensões da responsabilidade social

Buscando melhor operacionalizar as ações da Responsabilidade Social Empresarial Carroll (1991, p. 34) apresenta o Modelo Piramidal de Responsabilidade Social Empresarial o qual se integra aos objetivos da instituição no sentido de criar uma mudança social, criar valor ao negócio com compromisso constante com o comportamento ético para melhoria da qualidade de vida dos colaboradores da comunidade e a sociedade em geral. Nesse sentido as categorias do modelo são assim conceituadas:

Responsabilidade Econômica: A dimensão econômica inclui as obrigações da empresa em ser produtiva e lucrativa, além de atender às expectativas dos acionistas em obter retorno sobre o investimento, os lucros são a maior razão pela

qual as empresas existem. Todos os outros papéis dos negócios são atributos derivados desse pressuposto fundamental como meio de maximizar os lucros para seus proprietários e acionistas.

Responsabilidade Legal: A dimensão legal requer que o negócio acrescente à sua missão econômica o respeito às leis e aos regulamentos, espera-se que a empresa atenda suas metas econômicas dentro da estrutura de observância das leis. A sociedade espera que os negócios ofereçam produtos dentro das normas de segurança e obedeçam a regulamentações governamentais.

Responsabilidade Ética: A dimensão ética leva em consideração princípios e padrões que definem a conduta aceitável, mas que não estão necessariamente codificados na lei e podem não servir os interesses econômicos diretos da empresa. A tomada de decisões deve ser feita considerando-se as consequências de suas ações, honrando o direito dos outros, cumprindo deveres e evitando prejudicar terceiros, assim, o comportamento antiético deve ser evitado, prevalecendo a integridade, justiça, imparcialidade e respeito aos direitos individuais.

Responsabilidade Filantrópica: A dimensão filantrópica prevê que o negócio deve estar envolvido com a melhoria da sociedade por meio das responsabilidades legal, ética e econômica, bem como com a adoção de práticas filantrópicas. A dimensão filantrópica prevê atividades que são guiadas pelo desejo dos negócios em se engajar em papéis sociais não legalmente obrigatórios, mas que estão se tornando cada vez mais estratégicos, inclui fazer doações a entidades beneficentes de contribuição social ou instituições de voluntariado, que não oferecem retornos para a empresa.

Para Carroll (1999, p. 277) o conceito de Responsabilidade Social é o mesmo no passado e no presente, sendo verificada uma mudança relevante nas questões enfrentadas pelas empresas e as ações sociais adotadas, tendo em vista que a relação entre as organizações, a própria sociedade estão mudando consideravelmente ao longo do tempo.

6. Considerações finais

Muitas empresas e seus gestores preferem viver como se todos os bens naturais fossem eternos e inesgotáveis, contrários ao foco da Sustentabilidade cuja preocupação é o bem estar antropocêntrico. O princípio da Espiritualidade aparece como um caminho, talvez o único, capaz de afastar o homem do seu (egocentrismo egoíco – torna-se redundante) (sugiro: elevado estado egóico) que tem sido o elemento impulsionador da degradação ambiental. Com a inclusão da Espiritualidade nas teorias da organização e, posta em prática nos processos gerenciais não se pretende criar a falsa expectativa de que, a partir daí, não se terá mais degradação do meio ambiente, poluição ou danos à natureza conforme a proposta do ambientalismo radical, mesmo com a Espiritualidade a empresa estará com as mesmas necessidades de utilização de insumos e matéria prima para alimentar seus processos produtivos.

Acreditar nesta falsa expectativa é ter uma visão ocelar limitada e monocular, que não propícia a amplidão do ser espiritual que somos, é confundir-se como sendo criador, mesmo sendo criatura. O homem quando age com ferocidade sobre a natureza distancia-se dos princípios da Espiritualidade e se aproxima do imediatismo egoístico que move os desejos e paixões dos seres humanos. Em direção oposta estão as respostas de harmonia entre o homem e a natureza proposta pela Espiritualidade como complemento ao vazio deixado no campo da materialidade e do egoísmo dos seres humanos.

É evidente que a maior e mais rápida deterioração da natureza, com suas consequências na alteração dos ecossistemas e nas mudanças climáticas é causada pela ação do homem.

A transformação do indivíduo frente à necessidade de se atingir a sustentabilidade direciona a buscar por algo maior, que extrapole os conceitos até então trabalhados na Responsabilidade Social Empresarial, aqui este algo diferente é a inclusão da Espiritualidade.

Com base no que foi exposto neste estudo, é possível perceber, mesmo que de maneira empírica, a necessidade de espiritualizar a empresa, como resposta para se garantir a melhoria na avaliação da Responsabilidade Social Empresarial (RSE) para se atingir a sustentabilidade por meio dos seus princípios de equidade entre as gerações

presentes e futuras, com uso racional dos bens naturais para manutenção da capacidade ótima da natureza atender as necessidades dos seres humanos.

Percebe-se também, que a relação harmoniosa entre desenvolvimento e os aspectos da sustentabilidade no que diz respeito a equidade intergeracional, não é alcançada em função do nível de espiritualidade em que encontra-se a espécie humana.

A Espiritualidade tende a fazer emergir no ser humano, sentimentos elevados, sensações complexas, forças aparentemente ainda não vivenciadas, dúvidas desconfortáveis, questionamentos sobre a nossa essência, o que distancia da maneira tradicional predominante nas vidas dentro das organizações, onde valoriza-se o interesse e o foco na carreira, na produção em escala, na contabilidade e nos custos e outras coisas de ordem puramente material, mesmo assim a Espiritualidade já está imersa e só esperando para eclodir. “Explorar nossa Espiritualidade é extrair o que há de mais sadio em nosso ser”.

No tocante aos benefícios que a empresa terá com a espiritualidade na visão dos diversos autores aqui apresentados, identificamos resultados positivos para o trabalhador e a organização, no sentido de maior engajamento, melhoria no senso de coletividade, aumento da criatividade, confiança, respeito ao outro, ao meio ambiente e a natureza, entre diversos outros impactos positivos, os quais necessitam de trabalhos científicos para medir em que níveis a espiritualidade pode contribuir para a RSE? Ou ainda, como trabalhar a espiritualidade nos modelos de RSE? Que desafios devem ser superados na implantação da Espiritualidade junto aos programas institucionais de RSE? São algumas questões que este ensaio teórico sinaliza para a realização de novas pesquisas.

7. Referências

ANDREWS, David. **A Spirituality for sustainability**: Heart and Soul for the Long Haul. The Center for Rural Community Leadership & Ministry. Canada. October 15-17, 2009. Disponível em: <http://www.circle-m.ca/conferences-and-events/documents/SpiritualityforSustaninability-DavidAndrews.pdf>. Acesso em: 30 out. 2009.

ASHLEY, P. A.; COUTINHO, R. B. G.; TOMEI, P. A. Responsabilidade social corporativa e cidadania empresarial: uma análise conceitual comparativa. In: Encontro da ANPAD, 24. Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 2000. p. 7-22.

ASHLEY, P. A.; MACEDO SOARES, D. Um Modelo Conceitual para a incorporação de Responsabilidade Social à Governança das relações negócio-sociedade. In: Encontro da ANPAD, 25., 2001, Campinas. **Anais...**Campinas: ANPAD, set 2001. 1 CD.

ASHMOS, D.; DUCHON, D. (2000) Spirituality at work, **Journal of Management Inquiry**, 9, 134-145.

BATISTA, E.; CAVALCANTI, R.; FUJIHARA, M.A. **Caminhos da Sustentabilidade no Brasil**. São Paulo: Terra das Artes Editora, 2005.248 p.

BELLEN, H. M. V. **Indicadores de sustentabilidade: uma análise comparativa**. 2002. f 235. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Departamento de Engenharia da Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

BERLE, A. A. Jr; MEANS, G. **The Modern Corporation and Private Property** (first published 1932; 2nd edn Harcourt, Brace and World, New York, Macmillan, 1967, p. 11. ISBN 0887388876

BIBERMAN, J.; WHITTY, M. A postmodern spiritual future for work, **Journal of Organizational Change Management**, v. 10, nº 2, p. 130-138. 1997. Disponível em: <http://www.emeraldinsight.com/Insight/viewContentItem.do?contentType=Article&hdAction=lnkpdf&contentId=1410966>. Acesso em: 10 jun. 2009

BOFF, L. Dignitas Terrae - **Ecologia**: grito da terra, grito dos pobres. São Paulo: Editora Ática, 2000. 320 p.

BOFF, L. **Espiritualidade** - um caminho de transformação. Sextante – 2007. 94 p.

- CACIOPPE, R. Creating spirit at work: re-visioning organization development and leadership – Parte I. Leadership & Organization **Developmente Journal**, v. 21, nº 1/2, p 48-54, 2000.
- CANANAGH, G F. Spirituality for managers: context and critique. **Journal of Organizational Change Management**, v 12, nº 3, p. 186-199, 1999.
- CARROLL, A. B. A three-dimensional conceptual modelo of corporate performance. **Academy of Management Review**; v. 4. ABI/INFORMA Global. Pg 497- 505, 1979.
- CARROLL, A. B. **Corporate social responsibility**. **Business and Society**, v. 8, n.3, p. 268-295, 1999.
- CARROLL, A. B. **The Pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders**. **Business Horizons**, v. 34, n. 4, p. 39-48, 1991.
- CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. R. **Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais**, v.1. São Paulo: Atlas. 1999. 472 p.
- DELAI, I. ; TAKAHASHI, S. Uma proposta de modelo de referência para mensuração da sustentabilidade corporativa. In: Encontro Nacional sobre Gestão Empresarial e Meio Ambiente, 2007, Curitiba. **Anais do IX Encontro Nacional Sobre Gestão Empresarial e Meio Ambiente**, 2007.
- DUCHON, D.; PLOWMAN, D. A. Nurturing the spirit at work: impacto in work unit performance. **The Leadership Quartely**, v 16, nº 5, p. 807-833, 2005.
- EISLER, R.; MONTOURI, A. The human side of spirituality, in: GIACALONE , R. A. (Org.) and JURKIEWICZ, C. L. (Org.). **Handbook of wokplace Spirituality and Organizational Performance**. M.E. Sharpe, New York, 2003. cap. 3, p. 46-54.
- ELM, D. R. Honesty, Spirituality, and performance at work. In: GIACALONE , R. A. (Org.) and JURKIEWICZ, C. L. (Org.). **Handbook of wokplace Spirituality and Organizational Performance**. M.E. Sharpe, New York, 2003. cap. 3, p. 277-288.
- FREDERICK, W. C. From CSR1 to CSR2. **Business and Society**. v. 33, n. 2, p. 150- 164, aug. 1994.
- FREDERICK, W.C. Moving to CSR4: What to pack for the trip. **Business and Society**. v. 37, n. 1, p. 40-59, mar. 1998.
- FURNHAM, A. Ethics at Work: Money, spirituality, and happiness. In: GIACALONE , R. A.; JURKIEWICZ, C. L. (Org.). **Handbook of wokplace Spirituality and Organizational Performance**. M.E. Sharpe, New York, 2003. cap. 17, p. 257-276.
- GARCIA-ZAMOR, J. C. Workplace spirituality in the United States and former East Germany. In: GIACALONE , R. A.; JURKIEWICZ, C. L. (Org.). **Handbook of wokplace Spirituality and Organizational Performance**. M.E. Sharpe, New York, 2003. cap. 21, p. 314-335.
- GIACALONE, R.; JURKIEWICZ, A. Toward a science of workplace spirituality. In: GIACALONE , R. A. (Org.) and JURKIEWICZ, C. L. (Org.). **Handbook of wokplace Spirituality and Organizational Performance**. M.E. Sharpe, New York, 2003 cap. 3, p. 133-188.
- GIBBONS, P. **Spirituality at work: a pre-theoretical overview**. Articles on leadership, philosophy, psychology, management, fatherhood, spirituality and change. M.Sc. in Organizational Behavior Birkbeck College University of London. 02 February 2007. Disponível em: <http://www.paulgibbons.net/publications/downloads/SpiritualityAtWork.pdf> Acesso em: 25 junho de 2011.
- GUILLORY, W. A. **The Living Organization, Spirituality in the workplace-** A guide for adapting to chaotically changing workplace. Salt Lake City, Utah USA: Innovations International. 2001. 244 p.

- HAMMES, V.; S. Julgar - **percepção do impacto ambiental**. Volume 4. São Paulo: Editora Técnica Globo, 2007. 223 p.
- HAWLEY, J. **O redespertar espiritual no trabalho: o poder do gerenciamento dharmico**. Rio de Janeiro: Record, 1995. 252 p.
- HEPBURN, C. Valuing the far-off future: discounting and its alternatives in: ATKINSON, G.; DIETZ, S.; NEUMAYER, E. (Org.). **Handbook of sustainable development**. 2005, cap. 7, p. 109 -124.
- INGRESOLL, R. E. Spiritual wellness in the workplace. In: GIACALONE, R. A. (Org.) and JURKIEWICZ, C. L. (Org.). **Handbook of workplace Spirituality and Organizational Performance**. M.E. Sharpe, New York, 2003. cap. 19, p. 289-299.
- JONES, M. Missing the forest for the trees: A critique of the Social Responsibility concept and discourse. **Business and Society**, v. 35, n. 1, p. 7-41, 1996.
- KING, S; NICOL, D. M. Organizational enhancement through recognition of individual spirituality: reflections of Jaques and Jung. **Journal of Organizational Change Management**, v. 2, nº 3, 1999. Disponível em: <<http://proquest.umi.com/pqdweb?did=117542718&Sid=2&Fmt=2&clientId=181110&RQT=309VName=PQD>>. Acesso em: 20 maio 2010.
- KORAC-KAKABDASE, N.; KOUZMIN, A.; KAKABDASE, A. Spirituality and leadership praxis. **Journal of Managerial Psychology**, 2002.v. 17, nº 3, 9 165-183.
- LIND, R.C. Analysis for intergenerational decisionmaking, in P.R. Portney and J.P. Weyant (eds), **Discounting and Intergenerational Equity**, Washington, DC: Resources for the Future. 1999, p. 173-180.
- LOUETTE, A. **Gestão do Conhecimento: compêndio para a sustentabilidade: ferramentas de gestão de responsabilidade socioambiental/organização**. – São Paulo: Antakarana Cultura e Artes e Ciência, 2008. 187 p.
- MATURANA, H. **Emoções e linguagem na educação e na política**. Belo Horizonte: Editora da UFMG, 4ª reimpressão, 2005. 198 p.
- MILLIMAN, J., CZAPLEWSKI, A.J., FERGUSON, J. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment, **Journal of Organizational Change Management**. 2003, cap.16, 426-447.
- MITROFF, I. I. On the fundamental importance of ethical management: why management is the most important of all human activities. **Journal of Management Inquiry**, v. 7, nº 1, p. 68-79, 1998.
- MITROFF, I. I. Business not as usual: reflections on spirituality in the workplaces, In: PAUCHANT, T. C. (Ed.) **Ethics and spirituality at work: hopes and pitfall of the search for meaning in organizations**. Westport: Quorum Books: p. 35-44. 2002.
- MODIN, B. **Introdução à filosofia: problemas, sistemas, autores, obras**. São Paulo: Edições Paulinas, 1980. 328 p.
- MOORE, T. W.; CASPER, W. J. An examination of proxy measures of workplace spirituality: a profile model of multidimensional constructs, **Journal of Leadership & Organizational Studies**, v. 12, n. 4, p 109-118, 2006.
- NECK, C. P.; MILLIMAN, J. F. Thought self-leadership: finding spiritual fulfillment in organizational life. **Journal of Managerial Psychology**, v. 9, nº 6. , p. 9-22.1994.
- ODUM, E. P.; BARRET, G.W. **Fundamentos de ecologia**. Tradução Pégasus Sistemas e Soluções. 5. ed. São Paulo: Thomson Learning, p. 131-132, 2007.
- PAULISTA, G.; VARVAKIS, G. MONTIBELLER-FILHO, G. Espaço emocional e indicadores de sustentabilidade. Print versión. **Ambiente & Sociedade**. vol.11 no.1 Campinas, p.185-200. Jan.-Jun. 2008.
- PEREIRA, W.; A. **Proposição de um modelo analítico dos estágios da responsabilidade social corporativa**. 2006, 78 f. Dissertação. Pós-Graduação em Administração das Faculdades Ibmecc. Rio de Janeiro.

PFEFFER, J. Business and the spirit: management practices that sustain values. In: GIACALONE Robert A.; JURKIEWICZ, C. L. **Handbook of wokplace Spirituality and Organizational Performance**. M.E. Sharpe, New York, 2001. cap. 2, p. 29-45.

REGO, A.; CUNHA, M. P.; SOUTO, S. Espiritualidade nas organizações e comportamento organizacional. **RAE-eletrônica**. Fundação Getúlio Cargas – Escola de Administração de Empresas de São Paulo – v.6, n. 2, 12, jul/dez. 2007.

SILVA, S. C. da. **Analisando as Traduções Bíblicas**: refletindo a essência da mensagem bíblica. 4. Ed.- João Pessoa: Idéia, 2002. Cap. 6, 5, p. 77-101.

THOMPSON, W. D. Can you train people to be spiritual? **Training & Development**, v. 54, nº 12, p 18-19, dec. 2000.

VASCONCELOS, A. F. **Espiritualidade no ambiente de trabalho**: dimensões, reflexões e desafios- São Paulo: Atlas, 2008. 171 p.

WELSH, M.A.; DEHLER, G. The experience of work: spirituality and the new workplace. In: GIACALONE, R. A.; JURKIEWICZ, C. L. (Org.). **Handbook of wokplace Spirituality and Organizational Performance**. M.E. Sharpe, New York, 2003. cap. 7, p. 108-122.

WHITE JR., R. D. Drawing the line: religion and spirituality in the workplace. In: GIACALONE, Robert A. and JURKIEWICZ, Carole L. **Handbook of wokplace Spirituality and Organizational Performance**. M.E. Sharpe, New York, cap. 16, p.244-255 2003.

WILLIAMS, O. F. **Business, religion, and, spirituality**: a new synthesis. Notre Dame: University of Notre Dame Press, 2003, 315 p.

WOOD, D. Corporate social performance revisited. **Academy of Management Review**, vol. 16, n. 4, p. 691-718, 1991.